

**ANALISIS MANAJEMEN *FITNESS CENTER*
GOR FIK UNY YOGYAKARTA**

Skripsi

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Keolahragaan
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Olahraga



Oleh
Ilham Aji Pradhana
Nim: 10603141050

**PROGRAM STUDI ILMU KEOLAHRAGAAN
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2014**

**ANALISIS MANAJEMEN *FITNESS CENTER*
GOR FIK UNY YOGYAKARTA**

Skripsi

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Keolahragaan
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Olahraga



Oleh
Ilham Aji Pradhana
Nim: 10603141050

**PROGRAM STUDI ILMU KEOLAHRAGAAN
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2014**

PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul “ANALISIS MANAJEMEN *FITNESS CENTER* GOR FIK
UNY YOGYAKARTA” yang disusun oleh Ilham Aji Pradhana, NIM
10603141050 ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diujikan.

Yogyakarta, Juli 2014

Pembimbing,



Yudik Prasetyo, M.Kes
NIP. 19820815 200501 1 002

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Analisis Manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta” yang disusun oleh Ilham Aji Pradhana, NIM 10603141050 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 27 Agustus 2014 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Yudik Prasetyo, M.Kes	Ketua Penguji		5/9 2014
Sulistiyono, M.Pd	Sekretaris Penguji		5/9 2014
Sumarjo, M.Kes	Penguji I (Utama)		5/9 2014
Ahmad Nasrulloh, M.Or	Penguji II (Pendamping)		5/9 2014

Yogyakarta, September 2014
Fakultas Ilmu Keolahragaan
Dekan,



Rumpis Agus Sudarko, M.S
NIP 19600824 1986011 001

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Analisis Manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta” benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tangan dosen penguji yang tertera dalam halaman pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda Yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, Juli 2014

Yang menyatakan,



Ilham Aji Pradhana,
NIM 10603141050

MOTTO

- ❖ Jangan takut gagal, terus mencoba sampai sukses tercapai. (Ilham Aji Pradhana)
- ❖ Tidak ada yang tidak mungkin di dunia ini, dengan berusaha dan bekerja keras semua itu akan terwujud. (Ilham Aji Pradhana)
- ❖ Kunci utama dalam menjalankan hidup ini dengan bekerja keras, ikhlas, jujur serta ibadah dan berdoa kepada Allah SWT. (Ilham Aji Pradhana)
- ❖ “Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) maka kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain” (Al Insyirah 6-7)

PERSEMBAHAN

Ucapan syukur yang tiada akhirnya kepada Allah SWT yang selalu memberikan kemudahan dalam menjalankan kehidupan ini. Dengan ucapan syukur itu, penulis ingin mempersembahkan hasil karya sederhana ini untuk orang-orang yang di sayangi dan selalu memberikan warna dalam hidup ini.

Skripsi ini penulis persembahkan spesial kepada Bapak Kusnanto (Bapakku tersayang) dan Ibu Siti Khasanah (Ibuku tersayang) serta Fahrizal Dwi Pangestu dan Aulia Prastiwi (Adik-adikku tercinta) yang selalu penulis banggakan, dengan dorongan dan doa tanpa henti oleh kalian semua sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini dengan lancar. mendoakan dan memberi semangat. Terima kasih banyak atas segala bantuan dan doanya.

ANALISIS MANAJEMEN *FITNESS CENTER* GOR FIK UNY YOGYAKARTA

Oleh:

Ilham Aji Pradhana
Nim: 10603141050

ABSTRAK

Peneliti menemukan tidak semua manajemen di pusat kebugaran itu baik, dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen yang diterapkan oleh *Fitness Center* GOR FIK UNY.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan metode survey. Instrumen penelitian ini berupa angket, dengan nilai validitas 0,871 dan nilai reliabilitas 0,951. Subjek penelitian yang digunakan adalah pengurus *Fitness Center* GOR FIK UNY sebesar 36 orang. Teknik analisis data menggunakan deskriptif yang dituangkan dalam bentuk persentase.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui analisis manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta sebagian besar pada kategori cukup dengan persentase sebesar 52,8 %, pada kategori baik sebesar 19,4 %, pada kategori kurang sebesar 11,1 %, pada kategori sangat baik sebesar 8,3 % dan kategori sangat kurang sebesar 8,3 %. Dengan demikian manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta berkategori cukup baik.

Kata kunci : Analisis Manajemen, Fitness Center, FIK UNY

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta” dengan lancar dan untuk memenuhi sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana.

Dalam penyusunan skripsi ini pastilah penulis mengalami kesulitan dan kendala. Dengan segala upaya, skripsi ini dapat terwujud dengan baik berkat uluran tangan dari berbagai pihak, teristimewa pembimbing. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A. selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta atas kesempatan yang diberikan kepada peneliti untuk menempuh studi hingga peneliti dapat menyelesaikan studi.
2. Bapak Rumpis Agus Sudarko, M.S, selaku Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan ijin penulis untuk menggunakan fasilitas selama penulis belajar sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Yudik Prasetyo, M.Kes, selaku Ketua Jurusan PKR yang telah memfasilitasi dan memberi ijin dalam melaksanakan penelitian sekaligus sebagai Dosen Pembimbing, yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktu, tenaga, pikiran, memberi nasehat, petunjuk dan dorongan yang besar manfaatnya bagi penulis selama penulisan skripsi ini.

4. Bapak Ahmad Nasrulloh, M.Or, selaku Dosen Pembimbing Akademik, yang telah memberikan bimbingan dalam akademik.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan bekal ilmu selama penulis kuliah di Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta.
6. Manajer *Fitness Center* GOR FIK UNY yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian di tempat tersebut.
7. Muna Aprilianto, S.Or, Niko Febriansyah Saputra, S.Or, Presto Tri Sambodo, Maya Kurnia, M.Or, Denti Marlina yang telah memotivasi dan membantu sehingga terselesainya skripsi ini.
8. Bapak/ibu karyawan dan para mahasiswa/teman-teman yang pernah PKL di *Fitness Center* GOR FIK UNY yang telah membantu penelitian sehingga dapat terlaksana dengan baik.
9. Teman-teman seperjuangan IKOR 2010 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang telah mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga hasil karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan khususnya dan bagi semua pihak pada umumnya. Di samping itu, penulis berharap skripsi ini mampu menjadi salah satu bahan bacaan untuk acuan pembuatan skripsi selanjutnya agar menjadi lebih baik.

Yogyakarta, Juli 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	10
A. Deskripsi Teori	10
1. Definisi Manajemen	10
a. Perencanaan	15
b. Pengorganisasian	21
c. Pengarahan	26
d. Pemotivasian	29
e. Pengendalian	34
2. Tujuan Manajemen	36
3. Sumber-sumber Manajemen	37
4. Fungsi-fungsi Manajemen	38
5. Manajemen Olahraga	39
6. <i>Fitness Center</i>	40
7. <i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY	43
B. Penelitian Yang Relevan	44

C. Kerangka Berfikir	46
BAB III. METODE PENELITIAN.....	48
A. Desain Penelitian.....	48
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	48
C. Populasi dan Sampel Penelitian	48
D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	49
E. Uji Coba Instrumen	52
F. Teknik Analisis Data.....	53
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A. Deskripsi Lokasi, Subjek dan Waktu Penelitian	55
B. Hasil Penelitian	55
C. Pembahasan.....	63
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Implikasi.....	69
C. Keterbatasan Penelitian	70
D. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN.....	74

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Kisi-Kisi angket	50
Tabel 2. Kriteria Penskoran	51
Tabel 3. Rentang Pengkategorian	54
Tabel 4. Deskripsi Hasil Penelitian Analisis Manajemen <i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY	55
Tabel 5. Deskripsi Hasil Penelitian Faktor Perencanaan	57
Tabel 6. Deskripsi Hasil Penelitian Faktor Pengorganisasian	58
Tabel 7. Deskripsi Hasil Penelitian Faktor Pengarahan	59
Tabel 8. Deskripsi Hasil Penelitian Faktor Pemotivasian.....	61
Tabel 9. Deskripsi Hasil Penelitian Faktor Pengendalian.....	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Ruang Lingkup Fungsi Manajerial	14
Gambar 2. Proses Manajemen	15
Gambar 3. Perencanaan	19
Gambar 4. Bagan Kerangka Berfikir	47
Gambar 5. Diagram Hasil Penelitian Analisis Manajemen Fitness Center GOR FIK UNY	56
Gambar 6. Diagram Hasil Penelitian Faktor Perencanaan	57
Gambar 7. Diagram Hasil Penelitian Faktor Pengorganisasian	58
Gambar 8. Diagram Hasil Penelitian Faktor Pengarahan	60
Gambar 9. Diagram Hasil Penelitian Faktor Pemotivasian	61
Gambar 10. Diagram Hasil Penelitian Faktor Pengendalian	62

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian	75
Lampiran 2. Surat Keterangan Expert Judgement	76
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	77
Lampiran 4. Angket Uji Coba	78
Lampiran 5. Data Uji Coba	82
Lampiran 6. Uji Validitas dan Reliabilitas	84
Lampiran 7. Angket Penelitian	87
Lampiran 8. Data Penelitian	91
Lampiran 9. Statistik Penelitian	93
Lampiran 10. Dokumentasi	100

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia, dimana dunia semakin berkembang, dengan adanya perdagangan bebas antar negara dan kejadian di suatu negara tidak bisa lagi tertutup bagi dunia luar, karena dengan teknologi informasi dan komunikasi yang telah mempengaruhi perubahan hubungan antar bangsa sehingga negara lain dengan cepat mendapatkan informasi. Perkembangan teknologi informasi telah menjadikan masyarakat lebih kritis dan hal ini membawa suatu kecenderungan adanya perubahan yang cepat serta dinamis di masyarakat. Kondisi seperti ini menuntut organisasi di lingkungan pemerintah, baik itu Kementerian, Lembaga Pemerintah Non Kementrian (LPNK), maupun Pemerintahan Daerah untuk mengakomodir dan mengantisipasi keinginan masyarakat atau publik dalam memperoleh informasi. Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang telah dilahirkan oleh kemajuan jaman. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat.

Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek), dunia kerja manusia mengalami efektivitas yang tinggi. Penggunaan mesin-

mesin canggih dan peralatan modern lainnya yang mampu menggantikan kemampuan manusia merupakan contoh yang sangat mencolok. Terutama perusahaan yang berada di kota-kota besar yang sudah banyak menggunakan peralatan modern sebagai contoh dari fenomena ini adalah penggunaan komputer dan mesin-mesin canggih yang mampu mengefektifkan tenaga kerja manusia baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sehingga hal tersebut bisa mengurangi aktivitas gerak tubuh manusia dan akan berpengaruh pada tingkat kebugaran seseorang dikarenakan aktivitas gerak tubuh manusia berkurang, ketika kebugaran seseorang dan aktivitas gerak tubuh kurang maka akan berpengaruh negatif pada tubuh manusia diantaranya karena kurangnya aktivitas gerak yang tidak diimbangi dengan asupan nutrisi maka akan berpengaruh pada penampilan.

Selain itu juga dengan kondisi fisik yang kurang akan sangat mudah terserang berbagai penyakit degeneratif, penyakit degeneratif merupakan penyakit kronik menahun yang banyak mempengaruhi kualitas hidup serta produktifitas seseorang, penyakit-penyakit degeneratif tersebut antara lain penyakit kardiovaskuler (jantung dan pembuluh darah), hipertensi, diabetes mellitus dan kanker. Biasanya orang-orang yang meghidap penyakit degeneratif kurang percaya diri, cepat lelah dan gerak reflek yang kurang, kondisi tersebut bisa diatasi dengan cara hidup aktif atau melakukan aktivitas fisik dengan berolahraga. Olahraga menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan, karena memiliki banyak manfaat bagi tubuh manusia. Kesadaran masyarakat akan pentingnya olahraga pada masa

sekarang ini membuat masyarakat mulai tertarik untuk melakukan berbagai macam kegiatan olahraga seperti *jogging*, futsal, sepakbola, basket, *fitness*, tennis, dan lain-lain. Hal tersebut perlu didukung oleh pemerintah untuk menyediakan berbagai sarana prasarana dan fasilitas olahraga yang memadai, sehingga orang-orang dapat melakukan aktivitas olahraga dengan aman dan nyaman. Di era modern seperti ini, orang-orang banyak yang mengabaikan tentang manfaat olahraga karena orang-orang terlalu terlena dan disibukan oleh perkembangan kemajuan teknologi sehingga membuat aktivitas fisiknya berkurang.

Salah satu wujud dari aktivitas fisik atau usaha pemenuhan kebutuhan kesehatan bagi manusia dengan menggiatkan aktivitas fisik adalah hadirnya pusat-pusat kebugaran atau *fitness center*. Perkembangan *fitness center* yang pesat, mampu menjadi salah satu solusi masalah kurangnya aktivitas fisik atau gerak yang dialami manusia. Selain dijadikan tempat berolahraga tempat tersebut juga bisa dijadikan tempat untuk membuka lapangan pekerjaan dan perekonomian untuk masyarakat sekitar, sehingga selain kualitas fisik tubuh meningkat, perkembangan perekonomian bisa tumbuh juga. Selain memperhatikan proses kebugaran sebaiknya memperhatikan juga sistem manajemennya, karena hal ini disebabkan agar keduanya sama baik sehingga dengan sistem manajemen lancar, maka akan berkembang pula fasilitas olahraga tersebut.

Fitness center muncul sebagai institusi pelayanan kesehatan modern yang menawarkan berbagai macam jasa kesehatan dan kebugaran. Perubahan

yang semakin cepat dan semakin kompetitif, serta kemajuan teknologi yang sangat pesat, mengubah cara berpikir seseorang dalam memberikan penilaian terhadap suatu produk, khususnya pada kualitas pelayanan kebugaran, sehingga menuntut *fitness center* untuk melakukan pembaruan dalam menyusun strategi bisnis dengan tujuan memperoleh keunggulan dalam bersaing. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber-sumber yang ada untuk digunakan dalam mencapai tujuan, terutama yang berkaitan dengan peningkatan kualitas pelayanan. Oleh karena itu perlu strategi pemikiran yang tepat yang berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas pelayanan yang sekaligus mampu memberikan pelayanan yang dapat memuaskan pelanggan (*customer*) dan pemberi pelayanan (*provider*). Selain itu, pihak manajemen sendiri harus membuka diri untuk menerima perubahan, ataupun pergerakan yang menyangkut sudut pandang, pengembangan strategi, pengembangan struktur, dan peningkatan kompetisi.

Fitness center mulai menjamur di daerah-daerah perkotaan, bahkan merambah wilayah pedesaan. *Fitness center* juga dapat ditemui hampir di setiap hotel berbintang. Masyarakat merespons dengan positif kemunculan *fitness center* tersebut, para calon *member* dalam menentukan pilihan tempat *fitness center* yang digunakan untuk berlatih mereka sangat selektif. Ada beberapa *fitness center* yang tidak banyak mempunyai *members* dan ramai dikunjungi, *fitness center* yang dianggap baik dalam memberikan pelayanan itulah yang ramai dikunjungi banyak *members*. Dalam menghadapi situasi persaingan yang ketat tersebut, hal utama yang harus diperhatikan oleh *fitness*

center adalah kepuasan konsumen, agar perusahaan dapat bertahan, bersaing dan menguasai pangsa pasar *fitness center* yang semakin besar. Perusahaan harus mampu mengidentifikasi dan menganalisis kebutuhan konsumen, hal-hal apa saja yang dianggap penting oleh para konsumennya dan perusahaan juga harus berusaha untuk menghasilkan kinerja sebaik mungkin agar dapat memuaskan pelanggannya. Kepuasan konsumen ditentukan oleh kualitas barang/jasa yang ditawarkan oleh perusahaan, karena itu jaminan kualitas menjadi prioritas utama bagi setiap perusahaan pusat kebugaran.

Keberhasilan organisasi dalam industri yang berkompetitif akhirnya tergantung pada seberapa efektif suatu organisasi menerapkan manajemen. Literatur menawarkan banyak definisi dari manajemen. Hersey et all (2001: 5) memberikan salah satu definisi yang paling komprehensif yakni manajemen sebagai "proses bekerja dengan melalui individu atau kelompok dan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi". Pengelola *fitness center* berusaha meningkatkan kualitas mereka dengan menerapkan sistem manajemen yang seefektif mungkin. Mengenai definisi manajemen yang berkaitan dengan manajemen olahraga atau kebugaran peneliti cenderung menerapkan manajemen menurut Hersey et all (2001: 5) yang mengemukakan manajemen adalah sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian dengan melalui individu atau kelompok dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan pada manajemen *fitness center*, khususnya bagi manajer *fitness center* maupun untuk karyawan sebagai bagian dari manajemen. Manajemen olahraga yaitu

pelaksanaan proses perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian dalam konteks organisasi yang memiliki tujuan utama untuk menyediakan aktivitas, produk dan layanan olahraga atau kebugaran jasmani.

Jumlah *fitness center* yang ada di Yogyakarta sangat banyak dengan fasilitas yang baik, tetapi dari semua jumlah tempat *fitness center* tersebut tidak semuanya bisa *survive* dan tidak berhasil dalam pengelolaannya sehingga tidak banyak yang memiliki *members*. Keterbatasan jumlah *members* tersebut berakibat pada 5 sistem manajerial khususnya *budgeting* karena biaya yang dikeluarkan lebih besar dari pada biaya pemasukan sehingga mengalami kerugian dan bahkan tidak sedikit tempat *Fitness Center* yang bangkrut dan akhirnya menutup tempat usahanya.

Fitness Center GOR FIK UNY merupakan tempat fitness yang terletak dikomplek Kampus Fakultas Ilmu Keolahragaan disebelah timur sayap GOR FIK UNY, jalan Colombo No. 1 Yogyakarta. *Fitness Center* GOR FIK UNY ini digunakan sebagai sarana perkuliahan dan sarana untuk umum yang berdiri pada tanggal 1 Maret 2009, diresmikan oleh Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta Bapak Sumaryanto, M.Kes yang bertepatan dengan dimulainya kembali senam minggu pagi di depan halaman GOR UNY.

Fitness Center GOR FIK UNY letaknya yang strategis, sehingga banyak pengunjung yang berdatangan di tempat *fitness* tersebut, baik mahasiswa, atlet maupun bukan atlet. Fasilitas yang dibanggakan di *Fitness*

Center GOR FIK UNY adalah tempat olahraga yang luas, ruang kardiorespirasi, *electric gym machine*, dilengkapi dengan *rest room* yang bersih, ruangan yang menggunakan AC, toilet, dan mushola. Semuanya dapat mendukung kenyamanan *members Fitness Center* GOR FIK UNY mengoptimalkan sarana dan sumber daya manusia yang ada agar dalam sebuah proses manajemen dapat berjalan dengan baik. Menurut George Terry yang dikutip oleh Agung Nugroho (2008: 4-5) sarana dan sumber daya manusia tersebut dikenal dengan istilah “*Tool Of Management*” atau “6 M” yaitu meliputi: (a) manusia/*man*, (b) uang/*money*, (c) bahan/*material*, (d) metode/*methods*, (e) alat/*mechines*, dan (f) pasar/*market*.

Berbagai permasalahan yang dihadapi oleh pusat kebugaran *Fitness Center* GOR FIK UNY peneliti ketahui ketika sedang melakukan PKL I (Praktik Kerja Lapangan) di *Fitness Center* GOR FIK UNY. Berdasarkan pengamatan pada saat PKL, peneliti mengetahui bahwa manajemen di *Fitness Center* GOR FIK UNY masih ada beberapa titik kekurangan, *members* lama maupun *members* baru, beberapa bulan kemudian sudah tidak tampak lagi atau tidak aktif. Hal tersebut apakah mungkin disebabkan oleh manajemen pengelolaan kebersihan yang belum tepat, kelengkapan fasilitas atau mungkin kenyamanan tempat yang dirasakan oleh *members*.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan penulis di lapangan, penulis merasa tertarik untuk meneliti sistem manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY. Penelitian ini dilihat dari aspek fungsi-fungsi manajemen serta sumber-sumber manajemen yang diterapkan, sehingga dapat diketahuinya

manajemen yang telah diterapkan oleh *Fitness Center* GOR UNY untuk dapat dijadikan acuan dan referensi dalam mendirikan dan mengelola sebuah *Fitness Center*.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas dapat diidentifikasi berbagai permasalahan sebagai berikut:

1. Penggunaan mesin-mesin canggih dan peralatan yang modern mengurangi aktivitas gerak manusia.
2. Kesadaran dan pemahaman manusia tentang fungsi *Fitness Center* untuk kesehatan bagi tubuh sangat minim (kurang).
3. Beberapa *members Fitness Center* GOR FIK UNY tidak memperpanjang keanggotaan.
4. Kualitas yang diberikan oleh *Fitness Center* GOR FIK UNY masih ada titik kekurangan.
5. Belum diketahui manajemen yang diterapkan di *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, penelitian ini perlu dibatasi agar hasilnya lebih fokus dan maksimal. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini tentang analisis manajemen di *Fitness Center* GOR FIK UNY.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, dapat diambil dan dirumuskan suatu permasalahan, yaitu: “Bagaimana manajemen yang diterapkan oleh *Fitness Center* GOR FIK UNY?”

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen yang diterapkan oleh *Fitness Center* GOR FIK UNY.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terkait dengan manajemen *Fitness Center*, antara lain:

- a. Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai salah satu sumber ilmiah bagi peneliti berikutnya dan masyarakat dalam manajemen *Fitness Center*.
- b. Bagi peneliti, untuk menerapkan teori yang didapat selama kuliah dan untuk menambah pengetahuan serta pengalaman di lapangan.
- c. Bagi para direktur atau manajer *Fitness Center*, penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan dalam pengembangan model manajemen.
- d. Pihak lain, sebagai sumber informasi untuk menambah wawasan dan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Definisi Manajemen

Definisi manajemen menurut Bucher & Krotee (2002: 4) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan. Sedangkan Griffin dalam Choirudin (2010: 7) mengartikan manajemen sebagai berikut: *Management is a set of activities, including planning and decision making, organization, leading and controlling, directed organizations hhuman, financial and information resources with the aim of a chieving organizational goals in on efficient and effective manner.*

Artinya manajemen adalah seperangkat aktivitas yang meliputi perencanaan dan pembuatan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan, yang diarahkan pada organisasi manusia, keuangan, fisik dan sumber-sumber informasi dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sementara itu Harsono (2010: 4) memberikan definisi manajemen sebagai proses yang dilakukan organisasi untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan seluruh kegiatan anggota organisasi dan memanfaatkan berbagai sumberdaya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Jhon D. Millett membatasi manajemen *is the process of directing and facilitating the work of people organized in formal groups to*

achieve a desired goal (adalah suatu proses pengarahan dan pemberian fasilitas kerja kepada orang yang diorganisasikan dalam kelompok formal untuk mencapai tujuan (Siswanto, 2005: 4). Millett lebih menekankan bahwa manajemen sebagai suatu proses, yaitu suatu rangkaian aktivitas yang satu sama lain saling berurutan.

- a. Proses pengarahan (*process of directing*), yaitu suatu rangkaian kegiatan untuk memberikan petunjuk atau instruksi dari seorang atasan kepada bawahan atau kepada orang yang diorganisasikan dalam kelompok formal dan untuk pencapaian tujuan.
- b. Proses pemberian fasilitas kerja (*process of facilitating the work*), yaitu rangkaian kegiatan untuk memberikan sarana dan prasarana serta jasa yang memudahkan pelaksanaan pekerjaan dari seorang atasan kepada bawahan atau kepada orang yang terorganisasi dalam kelompok formal untuk pencapaian suatu tujuan.

Menurut Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard dalam Siswanto (2005: 2-4), memberikan batasan manajemen *as working with and through individuals and groups to accomplish organizational goals* (sebagai suatu usaha yang dilakukan dengan dan bersama individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi). Hersey dan Blanchard lebih menekankan bahwa definisi tersebut tidaklah dimaksudkan hanya untuk satu jenis organisasi saja, tetapi dapat diterapkan pada berbagai jenis organisasi tempat individu dan kelompok tersebut menggabungkan diri untuk

mewujudkan tujuan bersama. Untuk pembahasan lebih lanjut manajemen diberi batasan sebagai berikut:

Manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.

Unsur-unsur yang mengandung dalam definisi manajemen:

a. Perencanaan

Yaitu suatu proses dan rangkaian kegiatan untuk menetapkan tujuan terlebih dahulu pada suatu jangka waktu/periode tertentu serta tahapan/langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan tersebut.

b. Pengorganisasian

Yaitu suatu proses dan rangkaian kegiatan dalam pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok pekerjaan, penentuan, hubungan pekerjaan yang baik di antara mereka, serta pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang kondusif.

c. Pengarahan

Yaitu suatu rangkaian kegiatan untuk memberikan petunjuk atau instruksi dari seorang atasan kepada bawahan atau kepada orang yang diorganisasikan dalam kelompok formal dan untuk pencapaian tujuan bersama.

d. Pemotivasian

Yaitu suatu proses dan rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang atasan dalam memberikan inspirasi, semangat, dan kegairahan kerja serta dorongan kepada bawahan untuk dapat melakukan suatu kegiatan yang semestinya.

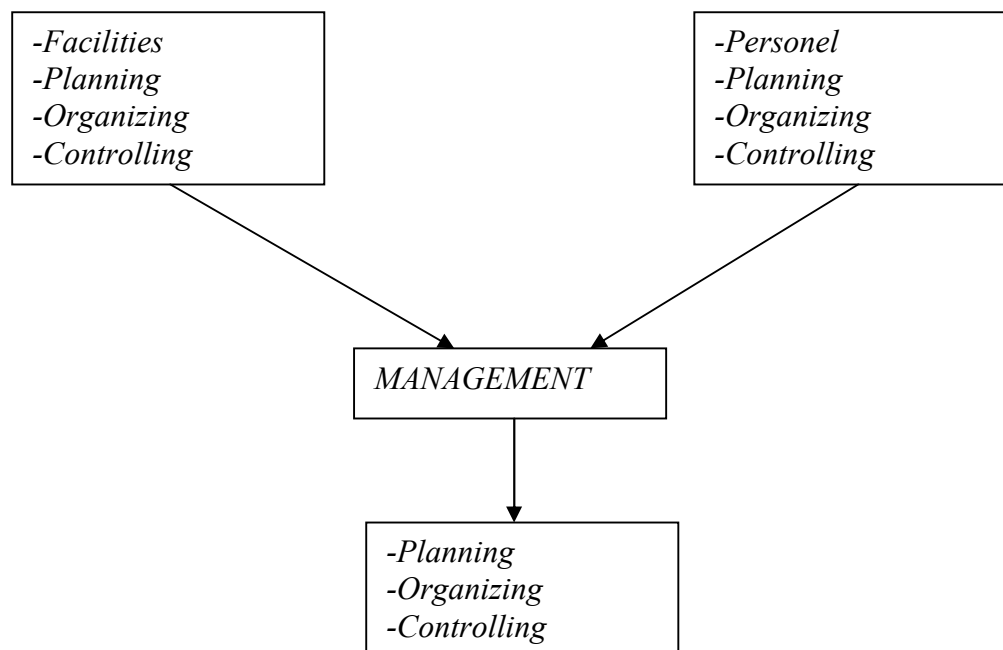
e. Pengendalian/pengawasan

Yaitu suatu proses dan rangkaian kegiatan untuk mengusahakan agar suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan tahapan yang harus dilalui. Dengan demikian, apabila ada kegiatan yang tidak sesuai dengan rencana dan tahapan tersebut, diadakan suatu tindakan perbaikan (*corrective actions*).

Menurut Siswanto (2005: 28) manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan. Manajemen selain sebagai suatu ilmu juga sebagai suatu seni. Sebagai suatu ilmu, manajemen merupakan akumulasi pengetahuan yang telah disistematisasikan menjadi suatu kesatuan yang terpadu dan dapat dijadikan pegangan dasar dalam bertindak. Sedangkan sebagai suatu seni adalah keahlian, kemampuan, kemahiran, serta keterampilan dalam aplikasi prinsip, metode, dan teknik dalam menggunakan sumber daya manusia secara efisien dan efektif. Chuck Williams dalam Hendi Sukanto (2011: 8) mengatakan “manajemen yang baik adalah bekerja melalui orang lain untuk menyelesaikan tugas-tugas yang membantu pencapaian sasaran

organisasi seefisien mungkin”. Sondang P. Siagian dalam Hendi Sukamto (2011:8) “manajemen adalah seni memperoleh melalui berbagai kegiatan yang dilakukan oleh orang lain”.

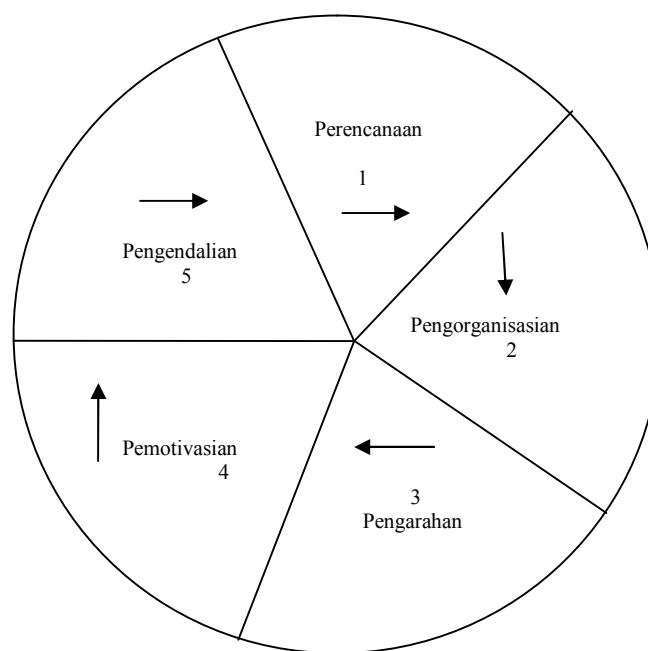
Menurut Wawan S. Suherman (2002: 2) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian para anggota, organisasi dan penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi yang digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Ruang lingkup fungsi manajerial (Wawan Suherman, 2002: 2)

The Liang Gie (2005: 25) mendefinisikan manajemen adalah segenap perbuatan menggerakkan sekelompok petugas dan menggerakkan segenap sarana dalam sesuatu organisasi apapun untuk mencapai tujuan. Manajemen menurut G.R. Terry (1986: 3) merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk

mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan daya lainnya. Menurut Siswanto (2005: 23) proses manajemen adalah suatu rangkaian aktivitas yang harus dilakukan oleh seorang manajer dalam suatu organisasi yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Proses manajemen (Siswanto, 2005: 23)

Mengenai definisi manajemen seperti yang telah dijelaskan diatas, maka proses manajemen akan dijelaskan satu-persatu sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan suatu cara yang sistematis untuk menjalankan suatu pekerjaan. Perencanaan memiliki hubungan yang sangat erat dengan pengambilan keputusan.

1) Definisi Perencanaan

Menurut Abe dalam Yusvestia Resa Indriana (2012: 11) perencanaan tidak lain dari susunan (rumusan) sistematis mengenai langkah (tindakan-tindakan) yang akan dilakukan di masa depan, dengan didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang seksama atas potensi, faktor-faktor eksternal dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam pengertian ini, termuat hal-hal yang merupakan prinsip perencanaan, yakni: (1) apa yang akan dilakukan, yang merupakan jabaran dari visi dan misi; (2) bagaimana mencapai hal tersebut; (3) siapa yang akan melakukan; (4) lokasi aktivitas; (5) kapan akan dilakukan, berapa lama; dan (6) sumber daya yang dibutuhkan. Siswanto (2005: 24) mendefinisikan perencanaan sebagai berikut: “perencanaan adalah suatu aktivitas integratif yang berusaha memaksimalkan efektivitas seluruhnya dari suatu organisasi sebagai suatu sistem, sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai”.

Burhanudin dalam Choirudin (2010: 8) mendefinisikan perencanaan adalah suatu proses kegiatan pemikiran yang sistematis mengenai apa yang akan dicapai, kegiatan yang harus dilakukan, langkah-langkah, metode, tenaga yang dibutuhkan untuk menyelenggarakan kegiatan pencapaian tujuan yang dirumuskan secara rasional dan logis serta berorientasi kedepan dan masa kini. Sama halnya dengan Salam dalam Yusvestia Resa Indriana (2012:

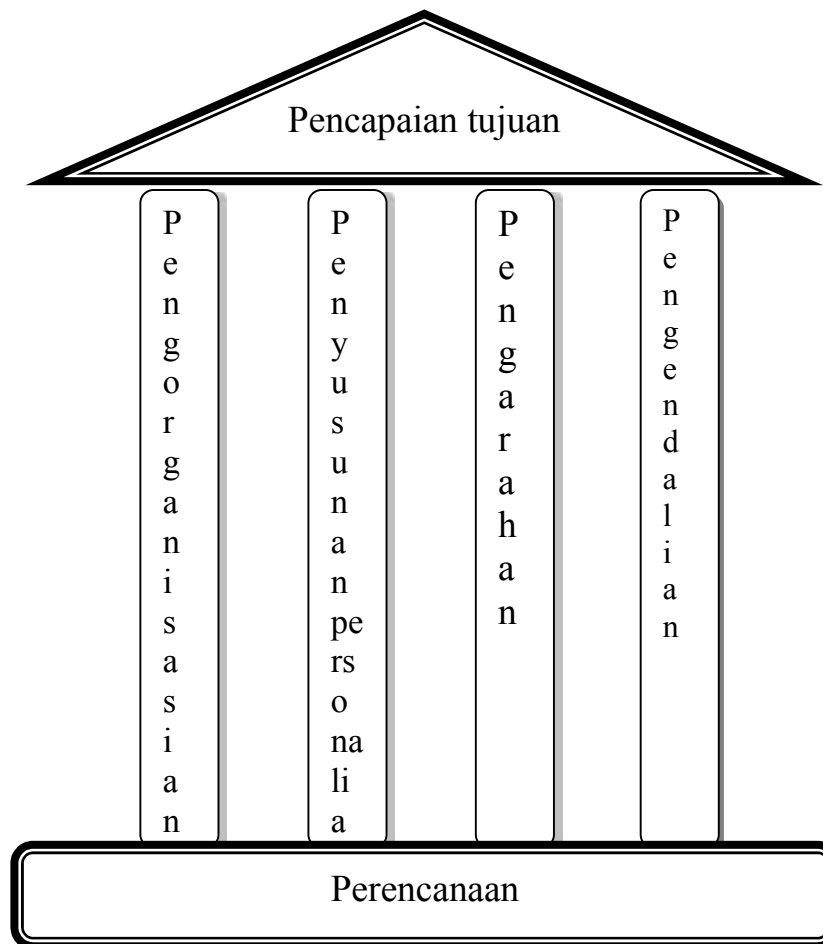
12) menyebutkan bahwa perencanaan adalah usaha membuat pilihan tindakan dari berbagai alternatif yang mungkin dapat tersedia yang meliputi strategi, kebijakan, program, proyek, dan prosedur dalam mencapai tujuan organisasi. Perencanaan dapat diartikan sebagai proses menetapkan tujuan melalui cara atau metode yang tepat dan sistematis untuk mencapai tujuan atau seperangkat tujuan (Harsono, 2010: 6). Fayol yang dikutip (Amir, 2006: 96) bahwa perencanaan merupakan “*managing means looking Ahead*” yang namanya mengelola itu adalah sesuatu yang memandang ke masa depan. Perencanaan menuntun kita menemukan kemana arah yang akan dituju oleh organisasi, oleh setiap unit kerja, dan oleh individu yang ada dalam unit itu. Perencanaan mendukung semua fungsi pengorganisasian, pengelolaan organisasi merencanakan berapa banyak posisi yang ada, berapa tingkatannya, dan berapa personil yang ada dalam satu unit kerja, dan mendukung fungsi-fungsi manajemen yang lain, sehingga dapat dikatakan bahwa perencanaan merupakan pondasi dari manajemen sendiri menurut Koontz & Weihrich dalam (Amir, 2006: 24).

2) Karakteristik Perencanaan

Menurut Janet B. Parks (2007: 338) mengemukakan bahwa perencanaan sebagai berikut: *Developing and implementing goals,*

objectives, strategies, procedures, policies, and rules to produce goods and services in the most effective and efficient manner.

Perencanaan merupakan tahapan awal dari proses manajemen. Oleh karena itu, kemampuan untuk melakukan perencanaan merupakan salah satu fungsi dan peran manajer. Dimana manajer harus punya kemampuan untuk melihat masa depan yang akan dicapai, dengan pengalaman masa lalu dan manajer memegang kendali yang sangat penting dalam mewujudkan efektivitas organisasi. Seberapa jauh organisasi mencapai tujuannya dan memenuhi kebutuhan masyarakat, sangat bergantung pada baik tidaknya manajer organisasi yang bersangkutan mengoperasikan pekerjaannya. Perencanaan merupakan fungsi manajemen yang primer, yaitu tahapan yang mendahului dan menjadi pondasi terhadap fungsi-fungsi manajemen yang lainnya.



Gambar 3. Perencanaan merupakan pondasi bagi fungsi manajemen lainnya (Koontz & Weihrich dalam (Amir, 2006: 24))

3) Proses Perencanaan

Perencanaan sebagai suatu proses adalah suatu cara yang sistematis untuk menjalankan suatu pekerjaan. Dalam perencanaan terkandung suatu aktivitas tertentu yang saling berkaitan untuk mencapai hasil tertentu yang diinginkan.

Menurut Louis A. Allen dalam Siswanto (2005: 45-46), perencanaan terdiri atas aktivitas yang dioperasikan oleh seorang manajer untuk berpikir ke depan dan mengambil keputusan saat ini, yang memungkinkan untuk mendahului serta menghadapi

tantangan pada waktu yang akan datang. Berikut ini aktivitas perencanaan yang dimaksud.

a) Prakiraan (*forecasting*)

Prakiraan merupakan suatu usaha yang sistematis untuk meramalkan/ memperkirakan waktu yang akan datang dengan penarikan kesimpulan atas fakta yang telah diketahui.

b) Penetapan tujuan (*establishing objective*)

Penetapan tujuan merupakan suatu aktivitas untuk menetapkan sesuatu yang ingin dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan.

c) Pemrograman (*programming*)

Pemrograman adalah suatu aktivitas yang dilakukan dengan maksud untuk menetapkan:

1. Langkah-langkah utama yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan.
2. Unit dan anggota yang bertanggung jawab untuk setiap langkah.
3. Urutan serta pengaturan waktu setiap langkah.

d) Penjadwalan (*scheduling*)

Penjadwalan adalah penetapan atau penunjukan waktu menurut kronologi tertentu guna melaksanakan berbagai macam pekerjaan.

e) Penganggaran (*budgeting*)

Penganggaran merupakan suatu aktivitas untuk membuat pernyataan tentang sumber daya keuangan (*financial resources*) yang disediakan untuk aktivitas dan waktu tertentu.

f) Pengembangan prosedur (*developing procedure*)

Pengembangan prosedur merupakan suatu aktivitas menormalisasikan cara, teknik, dan metode pelaksanaan suatu pekerjaan.

g) Penetapan dan interpretasi kebijakan (*establishing and interpreting policies*)

Penetapan dan interpretasi kebijakan adalah suatu aktivitas yang dilakukan dalam menetapkan syarat berdasarkan kondisi mana manajer dan para bawahannya akan bekerja. Suatu kebijakan adalah sebagai suatu keputusan yang senantiasa berlaku untuk permasalahan yang timbul berulang demi suatu organisasi.

b. Pengorganisasian

Setelah para manajer menetapkan tujuan-tujuan dan menyusun rencana-rencana atau program-program untuk mencapainya, maka mereka perlu merancang dan mengembangkan suatu organisasi yang akan dapat melaksanakan berbagai program tersebut secara sukses.

1) Definisi Pengorganisasian

T. Hani Handoko (2000: 167) mengatakan bahwa pengorganisasian merupakan proses penyusunan struktur organisasi

yang sesuai dengan tujuan organisasi sumber daya-sumber daya yang dimilikinya dan lingkungan yang melingkupinya. Pengorganisasian adalah proses terciptanya penggunaan secara tertib terhadap semua sumber daya yang dimiliki oleh sistem manajemen. Pengorganisasian yang baik didorong oleh atribut *appropriateness*, *adequacy*, *effectiveness* dan *efficiency*. Setiap pengorganisasian harus memiliki struktur organisasi yang layak. Struktur organisasi dicerminkan dalam bentuk bagan atau grafis yang disebut dengan bagan organisasi.

Menurut Siswanto (2005: 74) pengorganisasian dapat diartikan sebagai alat untuk merealisasikan tujuan bersama diantara orang yang berinteraksi dan bekerja sama tersebut. Selain itu, organisasi dapat diartikan dalam arti dinamis maupun dalam arti statis. Organisasi dalam arti dinamis adalah suatu proses penetapan dan pembagian kerja yang akan dilakukan, pembatasan tugas dan kewajiban, otoritas dan tanggung jawab, serta penetapan hubungan diantara elemen organisasi. Dengan demikian, orang yang bergabung dalam organisasi tersebut dapat bekerja sama untuk merealisasikan tujuan bersama secara efisien dan efektif. Sedangkan organisasi dalam arti statis adalah suatu bagan atau struktur yang berwujud dan bergerak demi tercapainya tujuan bersama, dalam istilah lain sering disebut sebagai struktur atau tata raga organisasi.

Harsono (2010: 7) mengatakan bahwa pengorganisasian adalah proses membentuk kerjasama antara dua individu atau lebih dalam sebuah struktur tertentu untuk mencapai tujuan atau seperangkat tujuan. Tujuan yang berbeda memerlukan struktur yang berbeda, sehingga diperlukan upaya penyusunan struktur organisasi melalui suatu desain organisasional.

2) Bentuk Pengorganisasian

Menurut Michael Armstrong (2002: 39) fungsi pengorganisasian memiliki peranan yang sangat penting dalam sistem manajemen, dikarenakan proses pengorganisasian merupakan mekanisme utama yang dipergunakan oleh para manajer untuk menggerakkan rencana yang telah disusun. Pengorganisasian yang baik akan mampu menciptakan dan memelihara hubungan di antara semua sumber daya organisasi dan menunjukkan sumber daya mana yang harus digunakan untuk suatu aktivitas tertentu, kapan digunakan, di mana, serta bagaimana cara menggunakannya. Upaya pengorganisasian yang tersusun dengan baik akan menghindarkan manajer dari penduplikasian kegiatan dan sumber daya yang mengganggu.

Menurut Michael Armstrong (2002: 39) bentuk pengorganisasian (organizing) antara lain:

- a) Penentuan sumberdaya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

- b) Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat “membawa” hal-hal tersebut kearah tujuan.
- c) Penugasan tanggung jawab tertentu.
- d) Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Fungsi ini menciptakan struktur formal dimana pekerjaan di tetapkan, dibagi dan dikoordinasikan. Manajer perlu mempunyai kemampuan untuk mengembangkan dan kemudian memimpin tipe organisasi yang sesuai dengan tujuan, rencana dan program yang telah ditetapkan. Perbedaan tujuan akan membutuhkan jenis organisasi yang berbeda pula.

3) Struktur Organisasi

Menurut Stoner dan Wankell dalam Siswanto (2005: 85) bahwa struktur organisasi adalah susunan dan hubungan antarbagian komponen dan posisi dalam suatu perkumpulan (*Organizational structure can defined as the arrangement and interrelationship of the component parts and positions of a company*). Sedangkan Harsono (2010: 166-167) mengatakan bahwa struktur organisasi yaitu sistem tugas, pelaporan, hubungan, dan komunikasi antar bagian dan lapisan (harkiki). Manajer harus berupaya agar organisasi dapat bertahan dalam jangka panjang. Anggota organisasi memerlukan kerangka yang stabil dan dapat

dipahami sehingga mereka dapat bekerja bersama mencapai tujuan organisasi. Termasuk dalam proses menejerial pengorganisasian adalah membuat keputusan bagaimana bentuk kerangka kerja sehingga perusahaan dapat mencapai kondisi lebih baik pada waktu yang akan datang.

4) Penyusunan Personalia

Penyusunan personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan setelah disusun struktur pekerjaan, dipahami bidang-bidang pekerjaan yang akan dilakukan dan penempatan tenaga-tenaga yang sesuai. Penyusunan personalia atau *staffing* menurut Janet B. Parks (2007: 338) adalah *Recruiting, selecting, orienting, training, developing, and replacing employees to produce goods and services in the most effective and efficient manner.*

Staffing merupakan salah satu fungsi manajemen berupa penyusunan personalia pada suatu organisasi sejak dari merekrut tenaga kerja, pengembangannya sampai dengan usaha agar setiap tenaga kerja memberikan daya guna yang maksimal bagi organisasi. Di dalam menyusun sebuah organisasi, perlu sekali pembagian tugas yang sebaik-baiknya dan memberi wewenang-wewenang yang tepat, namun demikian yang lebih penting lagi ialah menempatkan orang secara tepat pada tempat-tempat sesuai dengan struktur yang telah ditetapkan. Perlu di sadari dan

diketahui bahwa manusia adalah unsur terpenting dalam keberhasilan.

Menurut Notoatmodjo (1998: 25) menyatakan bahwa dalam penyusunan pegawai perlu melihat kepada dua aspek yaitu pendidikan yang merupakan faktor untuk menentukan penempatan formasi atau jabatan dalam suatu organisasi, dan keterampilan (*ability*) berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara efisien, tepat dan efektif.

c. Pengarahan

Perencanaan, pengorganisasian dan penyusunan pegawai harus dijalankan, tetapi harus ada pihak yang memastikan seluruh sumber daya memang mengajarkan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya pengarahan (*directing*).

1) Definisi Pengarahan

Menurut Siswanto (2005: 111) pengarahan adalah proses pembimbingan, pemberian petunjuk, dan instruksi kepada bawahan agar mereka bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Begitu juga halnya dengan Amir (2006: 10) pengarahan (*directing*) adalah membuat pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan dan memotivasinya untuk mencapai tujuan organisasi, ada yang mengatur, mengarahkan, memotivasi, memberikan sanksi dan lain-lain.

Harsono (2010: 7) mengatakan bahwa pengarahan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi anggota organisasi secara individual maupun keseluruhan dalam melaksanakan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan atau separangkat tujuan. Dalam proses ini, manajer memotivasi karyawan dengan model kepemimpinan yang ia bawaikan dalam organisasi. Dengan menciptakan suasana yang kondusif dan pola kepemimpinan yang tepat, maka manajer dapat mendorong karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya yang terbaik (*do their best*).

2) Tujuan Pengarahan

Dalam setiap sistem tertentu, pengarahan tidak mungkin sama tujuannya dengan sistem lain. Kendatipun sama, jangka waktu, prosedur, maupun metodenya tidak mungkin sama. Hampir setiap manajer mengoprasikan fungsi pengarahan dengan menekankan pada keluaran yang mungkin dihasilkan sekaligus mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Siswanto (2005: 112-113) secara umum tujuan pengarahan yang ingin dicapai pada setiap sistem perusahaan maupun organisasi adalah sebagai berikut:

a) Menjamin Kontinuitas Perencanaan

Suatu perencanaan ditetapkan untuk dijadikan pedoman normatif dalam pencapaian tujuan. Dengan kata lain dapat diartikan sebagai perencanaan yang telah ditetapkan meskipun

memiliki sifat fleksibel namun prinsip yang terkandung di dalamnya harus tetap dijamin kontinuitasnya. Sering kali para manajer hierarki tengah atau hierarki pertama maupun pemimpin organisasi lainnya kurang yakin akan perencanaan yang telah ditetapkan sehingga tidak jarang mengubah rencananya ditengah perjalanan. Hal ini disebabkan oleh timbulnya pengaruh struktur masyarakat maupun perubahan lingkungan dan iming-iming dari pihak luar.

b) Membudayakan Prosedur Standar

Dengan adanya pengarahan diharapkan bahwa prosedur kerja yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya sehingga lambat laun menjadi suatu kebiasaan. Apabila sudah terbiasa dilaksanakan diharapkan dapat membudaya di lingkungan sistem itu sendiri.

c) Menghindari Kemangkiran yang Tak Berarti

Kemangkiran dapat diberikan batasan sebagai kondisi ketika seseorang tidak berada di tempat kerjanya di luar penyebab yang jelas dan tanpa pemberitahuan sebelumnya. Karyawan yang tidak masuk kerja sesuai dengan hari biasanya, tanpa memberitahukan kepada pemimpinannya dinamakan karyawan yang mangkir. Dengan adanya penerapan fungsi pengarahan ini dimaksudkan agar karyawan yang ada terhindar dari kemangkiran yang tak berarti. Suatu kemangkiran akan

sedikit berarti apabila karyawan yang tidak masuk kerja tersebut selama ketidakberadaannya ikut mengerjakan pekerjaan kantor di luar atau membantu memecahkan permasalahan yang dihadapi organisasinya.

d) Membina Disiplin Kerja

Disiplin kerja menyangkut esensi dari eksistensinya sebagai karyawan. Pada dasarnya karyawan harus mempertanyakan tugas rutinnya dan bagaimana melaksanakan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya. Disiplin kerja yang terbina akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan, yaitu naiknya produktivitas kerja, baik menyangkut kualitas maupun kuantitas.

e) Membina Motivasi yang Terarah

Penerapan fungsi pengarahan juga memiliki tujuan untuk membina motivasi kerja para karyawan yang terarah. Maksudnya, karyawan melaksanakan pekerjaan sambil dibimbing dan diarahkan untuk menghindari kesalahan prosedur yang berdampak terhadap keluarannya.

d. Pemotivasian

Meskipun proses motivasi individu telah dipelajari secara mendalam oleh para sarjana perilaku, namun seringkali terjadi salah pengertian dan simplifikasi yang berlebihan, khususnya di antara manajemen operasional. Singkatnya, motivasi tidak dapat dibahas

dengan cermat apabila masih dipahami sebagai suatu kepribadian (*personality*) yang dimiliki oleh sementara orang saja.

1) Definisi pemotivasian

Menurut Michael Armstrong (2002: 65) motivasi adalah kondisi di dalam (diri) yang menyebabkan seseorang bertindak laku tertentu yang memastikan terlaksananya suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu hal yang sangat sentral dalam manajemen karena menerangkan mengapa orang bertindak laku dalam bekerja dalam suatu organisasi. Motivasi dapat berasal dari sumber-sumber intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah perilaku yang dilakukan untuk kepentingannya sendiri. Sumber motivasi itu yang mendorong perilaku, dan motivasi datangnya dari pengerjaan tugas itu sendiri. Banyak manager termotivasi secara intrinsik, yang mendapat kepuasan dan prestasi dari membantu organisasi dalam mencapai tujuan dan mendapatkan keunggulan daya saing. Tugas yang menarik dan menantang dapat mengakibatkan motivasi.

Menurut Bernard Berelson dan Gary A. Steiner dalam Siswanto (2005: 119) mendefinisikan motivasi adalah *all those inner striving conditions variously described as wishes, desires, needs, drives, and the like*. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau

menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang berkontribusi pada tingkat komitmen manusia. Motivasi mencakup faktor-faktor yang menyebabkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku manusia dalam arah yang telah disepakati. Motivasi adalah proses manajemen untuk mempengaruhi perilaku manusia berdasarkan pada pengetahuan tentang "apa yang bisa menggerakkan manusia". (Harsono. 2010: 230)

2) Bentuk motivasi

Dalam praktik, hampir setiap perusahaan menganut caranya sendiri yang kurang lebih tradisional dalam mendesain motivasi. Perbedaan yang terdapat antara satu perusahaan dengan perusahaan lain dalam pemberian motivasi hampir selalu terletak dalam gaya, selera, atau tekanan, dan bukan dalam jenisnya.

Menurut Siswanto (2005: 124-127) mengatakan bahwa bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama, yaitu sebagai berikut:

a) Kompensasi bentuk uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang.

Sebenarnya pemberian kompensasi bentuk uang sebagai motivasi kerja para karyawan memiliki dua pengaruh perilaku. Keanggotaan adalah pengaruh yang paling luas, yang memengaruhi karyawan pada semua tingkat pendapatan. Pengaruh yang kedua adalah negatif, dari sudut pandang perusahaan, dan cenderung terbatas hanya pada karyawan yang pendapatannya tidak lebih dari tingkat standar kehidupan yang layak dan cenderung menganggap kompensasi bentuk uang sebagai tidak seimbang.

b) Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan. Sebenarnya dua hal tersebut sebagai stimulus telah berkembang dan dianut oleh berbagai perusahaan sejak berabad lamanya. Sampai kini hal tersebut masih digunakan oleh para manajer untuk memotivasi para karyawan.

c) Penetapan Pola Kerja Yang Efektif

Pola kerja yang kurang sesuai dengan tindakan dan komposisi diakui sebagai masalah masalah yang berat. Hal ini bisa menjadi lebih negatif karena karyawan makin lama lebih

muda dan berpendidikan lebih tinggi dari pada dasawarsa sebelumnya. Penyesuaian yang efektif dari pola kerja pada kebutuhan karyawan yang meningkat tidak mungkin terjadi, minimum pada ukuran yang besar, tanpa perubahan besar dalam budaya intern perusahaan. Perubahan yang demikian lamban sifatnya dan cenderung ketinggalan di belakang kebutuhan perubahan tersebut. Untuk jangka waktu yang cukup lama, mungkin akan terus tampak suatu pola kerja yang tidak rata.

d) Kebijakan

Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan karyawan. Dengan kata lain, kebijakan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia. Usaha untuk membahagiakan para karyawan jauh lebih ditonjolkan daripada sebelumnya. Manajemen sumber daya manusia menyadarinya dan berusaha sungguh-sungguh untuk merangsang dan memelihara sikap positif sejak saat itu yang merupakan sebagian dari hampir setiap kegiatan pada tiap perusahaan. Usaha manajemen yang paling banyak dilakukan untuk mengembangkan karyawan adalah pelatihan penyediaan atau bagian daripadanya berupa kursus singkat mengenai tata laku manajemen dan sebagainya.

e. Pengendalian

Diantara beberapa fungsi manajemen, pengendalian memiliki peran yang sangat penting. Pengendalian berfungsi untuk mengevaluasi apakah tujuan dapat dicapai, dan apabila tidak dapat dicapai dicari faktor penyebabnya, sehingga dapat dilakukan tindakan perbaikan.

1) Definisi Pengendalian

Pengendalian menurut Glenn A. Welsch, Hilton, dan Gordon yang diterjemahkan oleh Purwatiningsih dan Maudy Waraouw (2000: 3) adalah suatu proses untuk menjamin terciptanya tujuan perusahaan.

Pengendalian merupakan tahap yang menentukan dari proses manajemen. Oleh sebab itu, kemampuan untuk melakukan pengendalian merupakan salah satu fungsi dan peran manajer yang sangat penting. Pengendalian diartikan sebagai proses pemantauan aktivitas untuk menjamin bahwa standar dapat terlaksana sebagaimana yang direncanakan dan melakukan langkah koreksi terhadap penyimpangan yang berarti. Standar merupakan pedoman atau tolak banding yang ditetapkan sebagai dasar untuk pengukuran kapasitas, kuantitas, isi, nilai, biaya, kualitas, dan kinerja. Secara kualitatif maupun kuantitatif, standar merupakan pernyataan mengenai hasil yang diharapkan tepat, eksplisit, dan formal.

2) Bentuk Pengendalian

Menurut Shillinglaw dan Mc Gahran dalam Yusvestia Resa Indriana (2012: 43) ada tiga macam bentuk pengendalian yaitu:

- a) *Personal controls* yaitu pengendalian yang ditekankan pada sikap dan motivasi orang yang terlibat dalam organisasi, misalnya penilaian karyawan dan kultur organisasi. Bentuk pengendalian ini merupakan serangkaian peraturan yang tidak tertulis.
- b) *Action controls* yaitu pengendalian yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan dan tugas yang diberikan kepada karyawan.
- c) *Result controls* yaitu pengendalian yang ditekankan pada hasil dari pelaksanaan operasi karyawan.

3) Proses Pengendalian

Menurut Shillinglaw dan Mc Gahran dalam Yusvestia Resa Indriana (2012: 44) pengendalian manajemen adalah proses yang digunakan untuk menjamin bahwa aktivitas yang dilaksanakan sesuai dengan aktivitas yang direncanakan. Proses pengendalian adalah mengukur kemajuan kegiatan berdasarkan perencanaan yang telah ditetapkan dalam rangka tujuan organisasi, kemudian dievaluasi dan dicari alternatif solusi dalam rangka penyelesaian masalah dalam pelaksanaannya.

Pengendalian merupakan sejumlah peranan yang dimainkan oleh para manajer:

- a) Mengumpulkan informasi untuk mengukur performa.
- b) Membandingkan performa masa kini dengan sebelumnya.
- c) Menentukan aksi selanjutnya dari rencana dan melakukan modifikasi untuk menuai parameter performa diharapkan.

2. Tujuan Manajemen

Manajemen merupakan suatu alat organisasi untuk mencapai tujuan. Jadi dengan adanya alat tersebut diharapkan semua tujuan dapat tercapai. Menurut Susilo Martoyo yang dikutip oleh Yusvestia Resa Indriana (2012: 51), adanya organisasi tersebut dapat digerakan sedemikian rupa sehingga dapat menghindari sampai titik seminimal mungkin pemborosan waktu, tenaga, material dan uang guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut Richard L.Daft dalam ardana I Komang (2012: 4) manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumberdaya organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen untuk mengefektifkan dan mengefisienkan pendayagunaan segala sumber daya yang tersedia guna pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan kemampuan mengatur dalam suatu organisasi.

3. Sumber-sumber Manajemen

Sumber-sumber manajemen menurut George Terry yang dikutip oleh Agung Nugroho (2008: 4-5) adalah sebagai berikut:

a. *Men* atau manusia

Merupakan sarana penting dari setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu. Berbagai macam aktivitas itu dapat dilihat dari proses, seperti: *planning*, *organizing*, *staffing*, *directing*, dan *controlling*.

b. *Money* atau uang

Untuk melakukan berbagai aktivitas diperlukan uang, seperti gaji, membeli peralatan-peralatan, biaya perawatan, dan lain-lain. Kegagalan atau ketidaklancaran manajemen banyak dipengaruhi perhitungan atau ketelitian dalam penggunaan uang.

c. Material atau bahan-bahan

Dalam proses pelaksanaan kegiatan manusia menggunakan material atau bahan-bahan, karena dianggap atau sarana manajemen untuk mencapai tujuan.

d. *Machines* atau mesin

Dalam kemajuan teknologi sekarang ini manusia bukan lagi sebagai pembantu bagi mesin seperti pada masa sebelum revolusi industri, namun sebaliknya mesin berubah kedudukannya sebagai pembantu manusia.

e. *Methods* atau metode

Untuk melakukan kegiatan-kegiatan secara berdaya guna, manusia dihadapkan pada berbagai alternatif metode atau cara melakukan pekerjaan.

f. *Market* atau pasar

pasar merupakan sasaran manajemen yang penting, karena merupakan tujuan proses aktivitas manajemen.

4. Fungsi-fungsi Manajemen

Semua tujuan dari manajemen mempunyai fungsi yang disebut fungsi manajemen. Fungsi manajemen pada hakikatnya merupakan tugas pokok yang harus dijalankan pemimpin dalam organisasi apapun mengenai macamnya fungsi manajemen itu ada persamaan dan perbedaan pendapat. Menurut Agung Nugroho yang dikutip oleh Choirudin (2010: 15) syarat minimal yang harus ditetapkan dalam organisasi olahraga adalah fungsi-fungsi dasar manajemen dengan POAC, yaitu: *Planning, Organizing, Actuality, dan Controlling*.

Menurut beberapa ahli seperti yang dikutip Heidjrahman Ratupandojo dalam Choirudin (2010: 15), fungsi manajemen adalah sebagai berikut: menurut George Terry dalam Choirudin (2010: 15), fungsi manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan mengawasi. Menurut M. Fayol fungsi manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian pemberian pemerintah pengendalian. Menurut Ernest Dale dalam Choirudin (2010: 15), fungsi manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, penyusunan pekerja, pengawasan inovasi, dan penyajian

laporan pengendalian. Menurut Luther Gullick dalam Choirudin (2010: 15), fungsi manajemen yang dikenal dengan istilah POSDCORB adalah *Planning* (perencanaan), *Organizing* (pengorganisasian), *Staffing* (penyusunan personalia), *Directing* (pengarahan), *Coordinating* (pengoordinasian), *Reporting* (penyusunan laporan), *Budgeting* (pendanaan).

5. Manajemen Olahraga

Manajemen olahraga merupakan salah satu cabang dari ilmu manajemen umum. Menurut Bonnie L. Parkhouse (2001: 3) mengemukakan bahwa: “*Sport management as any combination of skills related to planning, organizing, directing, controlling, budgeting, leading and evaluating within the context of an organization or department whose primary product or service is related to sport and or physical activity*”. Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa manajemen olahraga suatu kombinasi keterampilan yang berhubungan dengan perencanaan , pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian, penganggaran, dan evaluasi dalam konteks suatu organisasi yang memiliki produk utama berkaitan dengan olahraga.

Menurut Wawan S.Suherman (2002: 2) manajemen olahraga adalah pelaksanaan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, dalam konteks organisasi yang memiliki tujuan utama menyediakan aktivitas, produk, dan layanan olahraga meliputi kebugaran jasmani.

Manajer adalah orang yang utama dalam organisasi olahraga karena harus mampu merencanakan, mengambil keputusan, melakukan koordinasi serta memotivasi produktivitas karyawan dan hubungan antar pengurus, memahami dan mengerti fungsi-fungsi manajemen olahraga. Setiap tingkatan manajemen yang dimiliki oleh setiap organisasi memerlukan teknik individu, Sumber Daya Manusia dan kemampuan konseptual.

Dari pendapat di atas dapat diartikan bahwa manajemen olahraga yaitu pelaksanaan proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengendalian dalam konteks organisasi yang memiliki tujuan utama untuk menyediakan aktivitas, produk, dan layanan olahraga atau kebugaran jasmani.

6. *Fitness Center* (Pusat Kebugaran)

Dalam beberapa tahun ini di kota-kota besar banyak sekali bermunculan *fitness center* yang menyediakan dengan beragam fasilitas mulai dari fasilitas yang sederhana sampai dengan fasilitas yang megah dan mewah, tetapi perbedaan fasilitas yang tersedia tidak membedakan tujuan dari adanya *fitness center* itu sendiri yaitu mengolahragakan masyarakat dan memasyarakatkan olahraga. Dalam bahasa Inggris *fitness center* berasal dari kata *fitness* dan *center* yang dalam Bahasa Indonesia *fitness* artinya kebugaran dan *center* artinya pusat jadi *fitness center* adalah pusat kebugaran. Pusat kebugaran sebagai salah satu tempat yang menyediakan dan menjalankan program-program latihan kebugaran

jasmani, yang tidak saja memberikan manfaat secara langsung seperti peningkatan derajat kebugaran dan kesehatan jasmani, tetapi juga memberikan keleluasaan untuk mengekspresikan segala kebutuhan seperti sosialisasi, aktualisasi, pemanfaatan waktu luang, bisnis dan sebagainya.

Menurut Giriwijoyo dalam Yusvestia Resa Indriana (2012: 55) pusat kebugaran adalah suatu kegiatan dalam ruangan dengan menawarkan kegiatan olahraga dari yang tanpa menggunakan alat, sampai yang menggunakan alat-alat yang mahal dan canggih, yang di antaranya bertujuan berprestasi. Sedangkan Hanafi (2010: 9) menjelaskan bahwa: “pusat kebugaran adalah tempat olahraga dalam ruangan yang menawarkan berbagai program latihan kebugaran dengan fasilitas dan peralatan yang mutakhir”. Pusat kebugaran yang bergerak di bidang jasa, maka para pelaku usaha ini pasti bersaing dalam menarik pelanggan sebanyak-banyaknya dan berupaya untuk meningkatkan kepuasan pelanggannya, hal ini dilakukan dengan cara menawarkan pelayanan yang bervariasi diantaranya penyediaan sarana dan prasarana yang lengkap dan nyaman hingga penyediaan jasa *personal trainer* atau instruktur.

Upaya-upaya yang telah disebutkan sebelumnya dilakukan oleh pengelola merupakan salah satu cara untuk menciptakan kepuasan pelanggan sehingga pelanggan bisa tertarik menggunakan fasilitas yang disediakan oleh pengelola. Memang awal olahraga *fitness* dikenal sebagai olahraga angkat besi atau olahraga binaraga yang pada saat itu olahraga ini identik dengan orang-orang yang bertubuh besar dengan masa otot yang

besar dan kuat, tetapi seiring dengan perkembangan jaman dan berubahnya kebutuhan di masyarakat terhadap olahraga ini, sehingga ada perubahan persepsi masyarakat tentang olahraga *fitness*, yaitu anggapan bahwa olahraga *fitness* hanya bertujuan untuk membentuk tubuh menjadi besar dan berotot saja, melainkan sudah banyak anggota masyarakat yang menganggap bahwa olahraga *fitness* adalah salah satu olahraga yang bisa dijadikan sebagai gaya hidup sehat. Olahraga *fitness* secara tidak langsung telah merubah kebiasaan atau pola hidup masyarakat menjadi pola hidup sehat dengan olahraga.

Sarana prasarana yang ada di *fitness center* sering ditemui antara lain ada terdiri dari: gedung, ruang administrasi/*front office*, ruangan *fitness*, ruangan senam, ruangan kardio, ruang sauna, ruang pengukuran, ruang dokter/gizi, *locker room*, ruang ganti, kamar mandi/toilet, tempat ibadah, kantin/mini cafe, tempat parkir, dan pos satpam. Selain itu fasilitas pendukung di *fitness center* sering ditemui antara lain: media/alat bantu peragaan, televisi, tape/vcd player, *speaker aktive*, *hot spot area*, kaca besar/cermin, AC (*air conditioner*) atau kipas angin, artikel, majalah, koran/surat kabar, dan kaos tangan.

Peralatan *fitness center* yang sering ditemui antara lain terdiri dari: alat ukur berat badan (Timbangan), alat ukur tinggi badan (*microtoise staturmeter*), alat ukur lemak dalam tubuh (*skinfooldL*), *stepper*, *leg curl*, *hipabduction*, *back extention*, *leg press*, *abdominal*, *lat pulldown*, *barbell*, *bench press*, *dumbell*, *sepeda statis*, *treadmill*, *butterfly*, *proseries-*

dipandchinassit, pectorlfly, proseries-shoulderpress, adjustable benches, leg curl, chess press, olympic flat bench, benches curl. Staff yang ada bekerja di *fitness center* antara lain: direktur, general manajer, manajer, sekretaris, bendahara, instruktur *fitness*, instruktur senam aerobik, dokter/ahli gizi, teknisi, satpam/keamanan, petugas kebersihan.

7. Manajemen Profil *Fitness Center* GOR FIK UNY

Fitness Center GOR FIK UNY merupakan tempat *fitness* yang terletak dikomplek Kampus Fakultas Ilmu Keolahragaan disebelah timur sayap GOR FIK UNY, Jalan Colombo No. 1 Yogyakarta. *Fitness Center* GOR FIK UNY ini digunakan sebagai sarana perkuliahan dan sarana untuk umum yang berdiri pada tanggal 1 Maret 2009, diresmikan oleh Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta Bapak Sumaryanto, M.Kes yang bertepatan dengan dimulainya kembali senam minggu pagi di depan halaman GOR UNY.

Fitness Center GOR FIK UNY letaknya yang strategis, sehingga banyak pengunjung yang berdatangan di tempat *fitness* tersebut, baik mahasiswa, atlet maupun bukan atlet. Fasilitas yang dibanggakan di *Fitness Center* GOR FIK UNY adalah tempat olahraga yang luas, ruang kardiorespirasi, *electric gym machine*, dilengkapi dengan *rest room* yang bersih, ruangan yang menggunakan AC, toilet, dan mushola. Semuanya dapat mendukung kenyamanan *members*, selain itu *Fitness Center* GOR FIK UNY juga mempunyai instruktur yang handal sehingga memudahkan *members* untuk menjalankan program yang diinginkannya, karena

instruktur membuat program latihan untuk *members*, dan memperkenalkan alat-alat yang belum diketahui oleh *members*. Adapun manajemen yang diterapkan oleh *Fitness Center* GOR FIK UNY meliputi fungsi-fungsi dasar manajemen. *Fitness Center* GOR FIK UNY juga mengoptimalkan sarana prasarana dan sumber daya manusia yang ada agar dalam sebuah proses manajemen dapat berjalan dengan baik.

B. Penelitian Yang Relevan

1. Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian oleh Hendi Sukanto yang berjudul: “Manajemen PSSI Kabupaten Purworejo” yang menggunakan metode survey dan teknik pengambilan data dengan menggunakan angket dengan subjek pengurus organisasi PSSI Kabupaten Purworejo yang berjumlah 21 orang.

Hasil penelitiannya adalah:

- a. Fungsi perencanaan pada organisasi PSSI kabupaten purworejo berada pada kategori baik.
- b. Dalam pengorganisasian organisasi PSSI kabupaten purworejo di kategorikan kurang baik.
- c. Fungsi penyusunan personalia organisasi PSSI kabupaten purworejo berada pada kategori cukup baik.
- d. Fungsi pengarahan organisasi PSSI kabupaten purworejo berada pada kategori baik.
- e. Fungsi pengkoordinasian organisasi PSSI kabupaten purworejo berada pada kategori cukup baik.

- f. Fungsi pengawasan organisasi PSSI kabupaten purworejo berada pada kategori kurang baik.
- g. Fungsi pendanaan organisasi PSSI kabupaten purworejo di kategorikan kurang baik.
- h. Dalam fungsi penilaian organisasi PSSI kabupaten purworejo berada pada kategori baik.

Sedangkan manajemen PSSI Kabupaten Purworejo secara keseluruhan dalam kategori baik (14,3%), dan dalam kategori cukup baik (85,7%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan fungsi-fungsi manajemen secara umum pada PSSI Kabupaten Purworejo berada dalam kategori cukup baik (85,7%).

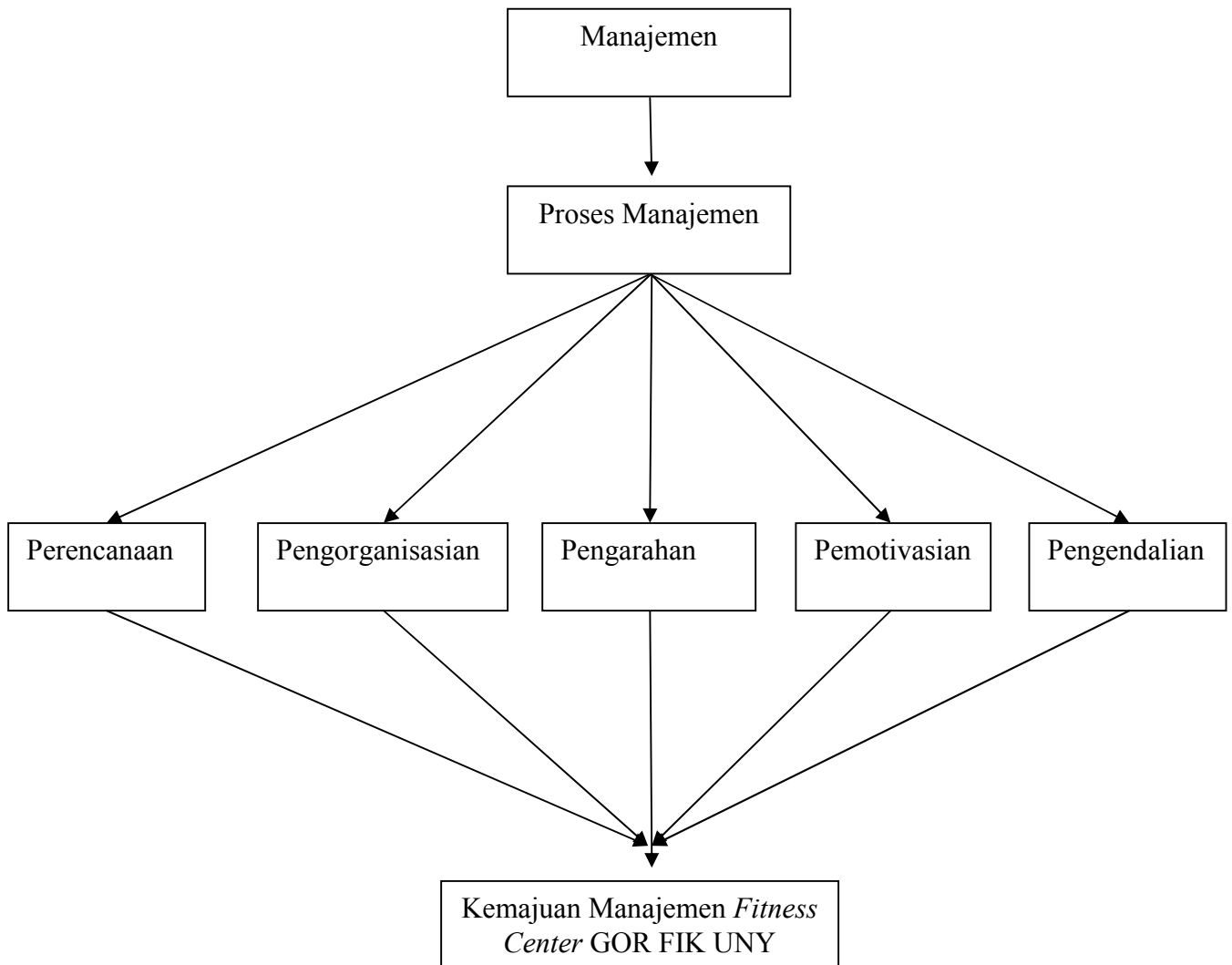
2. Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian oleh Choirudin yang berjudul: “Manajemen Layanan Fasilitas Olahraga Gedung Olahraga Di Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta” yang menggunakan metode survey dan teknik pengambilan data dengan menggunakan angket dengan subjek pengguna fasilitas olahraga gedung olahraga di FIK UNY. Dengan responden dari masing-masing fasilitas olahraga terdiri dari : 1) mahasiswa pengguna perkuliahan, 2) pengunjung umum, 3) klub olahraga teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan kuota sampling. Variabel penelitian berupa manajemen kualitas layanan dari valarie (1995) dengan lima faktor (1) keterwujudan, (2) keandalan, (3) daya tanggap, (4) jaminan, (5) kemudahan. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket. Hasil

penelitian manajemen layanan fasilitas olahraga di FIK UNY yaitu fasilitas GOR UNY menunjukkan klasifikasi cukup (67%).

C. Kerangka Berfikir

Di dalam organisasi modern pengelolaan atau manajemen merupakan suatu proses awal untuk mencapai kesuksesan. Manajemen merupakan segenap aktifitas untuk mengarahkan sekelompok manusia dan menggerakkan segala fasilitas yang ada dalam suatu usaha kerjasama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

Manajemen fitness center agar dapat berjalan dengan baik maka harus dapat menjalankan manajemen yang ideal dan efektif dan harus memiliki karyawan yang ahli dan sesuai dalam bidangnya memiliki alat atau sarana manajemen yang kompetenden dan perencanaan program kerja yang sudah dikonsep dengan baik. Proses manajemen yang baik dan kompeten meliputi: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pemotivasian (*motivating*), pengendalian (*control*). Dengan menjalankan proses manajemen tersebut dengan baik serta mengkombinasikan dengan struktur manajemen yang baik, maka akan memperkecil terjadinya hambatan atau kekurangan dalam proses pengelolaan *Fitness Center*, sehingga manajemen *fitness center* akan mengalami perkembangan dan kemajuan yang signifikan.



Gambar 4. Bagan Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui dan menemukan informasi dan memberikan gambaran mengenai pelaksanaan sistem manajemen pada *Fitness Center* GOR FIK UNY.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, pengumpulan data diperoleh dengan menggunakan angket berupa pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk diisi dengan keadaan sebenarnya.

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah penerapan sistem manajemen di *Fitness Center* GOR FIK UNY berupa perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pemotivasian (*motivating*), pengendalian (*control*).

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono: 2013: 117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Fitness Center* GOR FIK UNY yang masuk dalam fungsi-fungsi manajemen yaitu: perencanaan (*planning*), pengorganisasian

(*organizing*), pengarahan (*directing*), pemotivasian (*motivating*), pengendalian (*control*).

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013: 118). Sampel diambil dengan cara *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013: 124). Subyek dalam penelitian ini berjumlah 36 orang dengan kriteria yang ditentukan yaitu manajer, karyawan, mahasiswa *training*.

D. Instrumen dan Tehnik Pengambilan Data

1. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2013: 148), bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen yang digunakan adalah angket atau kuesioner yang sudah divalidasikan oleh ahli materi.

Tabel 1. Kisi-kisi Angket

Variabel	Faktor	Indikator	Butir		Jumlah
			Positif	Negatif	
Analisis Manajemen <i>Fitness center</i> GOR FIK UNY	1. Perencanaan (<i>Planning</i>)	1. Perencanaan Sarana dan Prasarana	1	2	2
		2. Perencanaan Organisasi	3,4	5	3
		3. Perencanaan Program Kerja	6,7		2
		4. Perencanaan Karyawan	8,9		2
	2. Pengorganisasian (<i>Organizing</i>)	1. Pengorganisasian Sarana dan Prasarana	10,11	12	3
		2. Pengorganisasian Organisasi	13,14		2
		3. Pengorganisasian Program Kerja	15	16	2
		4. Pengorganisasian Karyawan	17,18	19	3
	3. Pengarahan (<i>Directing</i>)	1. Pengarahan Karyawan	20,21,22	23	4
		2. Pengarahan Organisasi	24,25		2
		3. Pengarahan Mekanisme kerja	26	27	2
	4. Pemotivasian (<i>Motivating</i>)	1. Pemotivasian Karyawan	28,29,30	31	4
		2. Pemotivasian Mekanisme Kerja	32	33	2
	5. Pengendalian (<i>Control</i>)	1. Pengendalian Organisasi	34,35		2
		2. Pengendalian Karyawan	36,37	38	3
		3. Pengendalian Mekanisme Kerja	39,40	41	3
Jumlah	5	16	30	11	41

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Menurut Sugiyono (2013: 199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini angket yang digunakan oleh peneliti adalah angket tertutup, karena responden tinggal memilih salah satu jawaban yang sudah disediakan pada lembar jawaban. Angket dalam penelitian ini berbentuk *rating scale*, berupa butir pernyataan-pernyataan yang diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Pada setiap pernyataan yang dijawab oleh responden memiliki nilai yang tercantum dalam tabel 1 di bawah ini:

Tabel 2. Kriteria Penskoran

Alternatif Jawaban	Skor Butir Soal	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

E. Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas

Instrumen yang telah disusun belum bisa digunakan untuk pengambilan data. Instrumen tersebut harus diuji cobakan terlebih dahulu. Uji coba Instrumen diberikan dengan tujuan untuk mengetahui kesahihan (validitas) dan keterandalan (reliabilitas) pernyataan yang ada dalam uji coba instrumen.

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalitan dan kesahihan suatu instrumen. Perhitungan validitas menggunakan komputerseri program statistik SPSS 17.00 *version for windows*. Butir angket yang sah atau valid apabila mempunyai harga r hitung $\geq r$ tabel (0,337) dengan taraf signifikan 5% pada $df (N-2) = 23$. Dari hasil uji coba 44 butir pernyataan angket, diperoleh sebanyak 3 butir pernyataan dinyatakan gugur, yaitu butir nomor 7, 28 dan 35, dan di peroleh validitas total sebesar 0,871. Hasil uji validitas dapat dilihat pada lampiran 3.

2. Hasil Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur (instrumen) dapat memperlihatkan kemantapan, keajegan, atau stabilitas hasil pengamatan bila diukur dengan instrument tersebut dalam penelitian berikutnya dengan kondisi yang tetap.

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan

yang sebenarnya. Perhitungan reliabilitas menggunakan rumus komputer seri program statistik SPSS 17.00 *version for windows*.

Hasil uji reliabilitas menggunakan bantuan komputer program *SPSS 17.0 for Windows Evaluation Version*, diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,951. Hasil tersebut dapat disimpulkan instrumen dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada lampiran 3

Sebagai tolak ukur tinggi rendahnya koefisien realibilitas digunakan interpretasi yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (1993: 233) sebagai berikut:

0,800 - 1,00 = Sangat tinggi

0,600 – 0,800 = Tinggi

0,400 – 0,600 = Cukup

0,200 – 0,400 = Rendah

0,000 – 0,200 = Sangat Rendah

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan presentase. Menurut Anas Sudijono (2000: 40-41) frekuensi relatif atau tabel persentase dikatakan “frekuensi relatif” sebab frekuensi yang disajikan di sini bukanlah frekuensi yang sebenarnya, melainkan frekuensi yang dituangkan dalam bentuk angka persenan, sehingga untuk menghitung persentase responden digunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P : Angka persentase

F : Frekuensi

N : Jumlah subjek atau responden

Sumber: Anas Sudijono, (1997: 40-41)

Menurut Slamet (2001: 186), untuk memberikan makna pada skor yang ada dibuat bentuk kategori atau kelompok menurut tingkatan yang ada. Kategori terdiri dari lima kategori, yaitu: sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Pengkategorian itu menggunakan rata-rata hitung (\bar{X}) dan simpangan baku/standar deviasi (Sd). Rentangan pengkategorian dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini:

Tabel 3. Rentang Pengkategorian

No	Rentangan Norma	Kategori
1.	$\bar{X} + 1,5 \text{ Sd} < X$	Sangat Baik
2.	$\bar{X} + 0,5 \text{ Sd} < X \leq \bar{X} + 1,5 \text{ Sd}$	Baik
3.	$\bar{X} - 0,5 \text{ Sd} < X \leq \bar{X} + 0,5 \text{ Sd}$	Cukup
4.	$\bar{X} + 1,5 \text{ Sd} < X \leq \bar{X} - 0,5 \text{ Sd}$	Kurang
5.	$\bar{X} \leq X - 1,5 \text{ Sd}$	Sangat Kurang

Sumber: Slamet (2001: 186)

Keterangan:

\bar{X} : Rata-rata hitung

Sd : Simpangan baku

X : Skor yang diperoleh

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi, Waktu dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta yang beralamatkan di jalan Colombo No.1 Yogyakarta. Pengambilan data dilaksanakan pada tanggal 24 Juni 2014. Subjek penelitian ini adalah Karyawan *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta yang terdiri dari 36 orang.

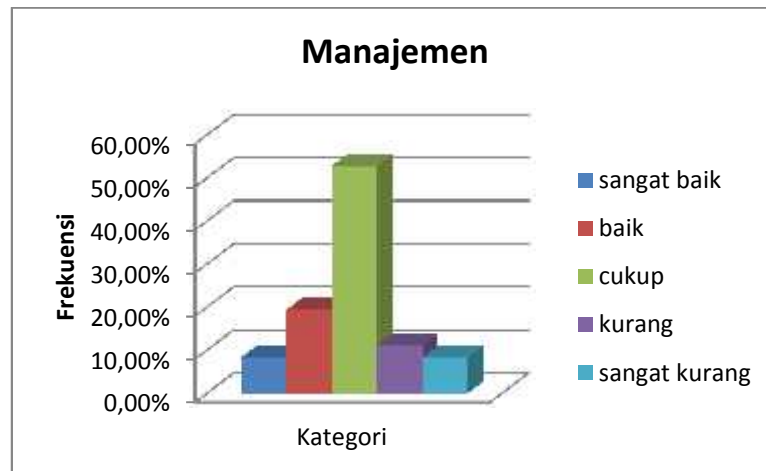
B. Hasil Penelitian

Analisis manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta secara keseluruhan diukur dengan angket yang berjumlah 41 butir pernyataan dengan rentang skor 1 – 4, sehingga diperoleh rentang skor ideal 41 – 164. Hasil penelitian dari 36 responden diperoleh hasil skor minimum sebesar = 111; skor maksimum = 159; rerata = 136,05; median = 137; modus = 133 dan *standard deviasi* = 10,5. Deskripsi hasil penelitian analisis manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Deskripsi Hasil Penelitian Analisis Manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta

Interval	Kategori	F	%
$>151,9$	Sangat baik	3	8.3
$141,4 < X \leq 151,8$	Baik	7	19,4
$130,9 < X \leq 141,3$	Cukup	19	52,8
$120,4 < X \leq 130,8$	Kurang	4	11.1
$< 120,3$	Sangat kurang	3	8.3
Jumlah		36	100

Apabila ditampilkan dalam bentuk diagram dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 5. Diagram Hasil Penelitian Analisis Manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta

Berdasarkan tabel dan gambar di atas diketahui analisis manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta sebagian besar pada kategori cukup baik dengan persentase sebesar 52,8 %, pada kategori baik sebesar 19,4 %, pada kategori kurang sebesar 11,1 %, pada kategori sangat baik sebesar 8,3 % dan kategori sangat kurang sebesar 8,3 %.

Deskripsi hasil penelitian masing-masing faktor analisis manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta di uraikan sebagai berikut:

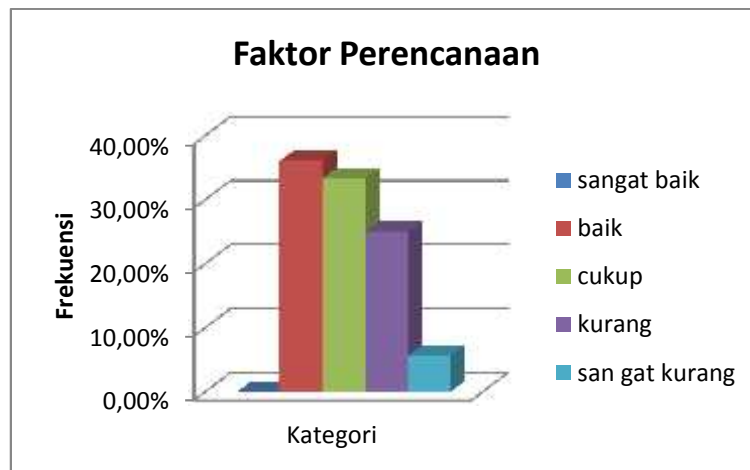
1. Faktor Perencanaan

Analisis manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta berdasarkan faktor perencanaan diukur dengan angket yang berjumlah 9 butir pernyataan dengan rentang skor 1 – 4, sehingga diperoleh rentang skor ideal 9 – 36. Hasil penelitian dari 36 responden diperoleh hasil skor minimum sebesar = 24; skor maksimum = 35; rerata = 31,27; median = 31; modus = 31 dan *standard deviasi* = 2,49. Deskripsi hasil penelitian faktor perencanaan terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Deskripsi Hasil Penelitian Faktor Perencanaan

Interval	Kategori	F	%
$> 35,02$	Sangat baik	0	0
$32,52 < X \leq 35,01$	Baik	13	36.1
$30,02 < X \leq 32,51$	Cukup	12	33.3
$27,54 < X \leq 30,01$	Kurang	9	25.0
$< 27,53$	Sangat kurang	2	5.6
Jumlah		36	100

Apabila ditampilkan dalam bentuk diagram dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 6. Diagram Hasil Penelitian Faktor Perencanaan

Berdasarkan tabel dan gambar di atas diketahui analisis manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta berdasarkan faktor perencanaan sebagian besar pada kategori baik dengan persentase sebesar 36,1 %, pada kategori cukup baik sebesar 33,3 %, pada kategori kurang sebesar 25,0 %, pada kategori sangat kurang sebesar 5,6 % dan kategori sangat baik sebesar 0 %.

2. Faktor Pengorganisasian

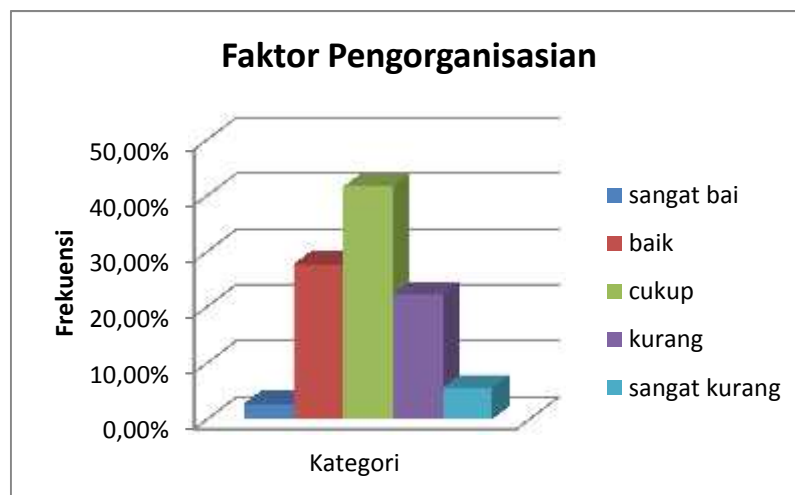
Analisis manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta berdasarkan faktor pengorganisasian diukur dengan angket yang berjumlah

10 butir pernyataan dengan rentang skor 1 – 4, sehingga diperoleh rentang skor ideal 10 – 40. Hasil penelitian dari 36 responden diperoleh hasil skor minimum sebesar = 23; skor maksimum = 40; rerata = 33,58; median = 34; modus = 34 dan *standard deviasi* = 3,99. Deskripsi hasil penelitian faktor pengorganisasian terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Deskripsi Hasil Penelitian Faktor Pengorganisasian

Interval	Kategori	F	%
> 39,57	Sangat baik	1	2.8
35,58 – 39,56	Baik	10	27.8
31,59 – 35,57	Cukup	15	41.7
27,60 – 31,58	Kurang	8	22.2
< 27,59	Sangat kurang	2	5.6
Jumlah		36	100

Apabila ditampilkan dalam diagram dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 7. Diagram Hasil Penelitian Faktor Pengorganisasian

Berdasarkan tabel dan gambar di atas diketahui Manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta berdasarkan faktor pengorganisasian sebagian besar pada kategori cukup dengan persentase sebesar 41,7 %, pada

kategori baik sebesar 27,8 %, pada kategori kurang baik sebesar 22,2 %, pada kategori sangat kurang sebesar 5,6 % dan kategori sangat baik sebesar 2,8 %.

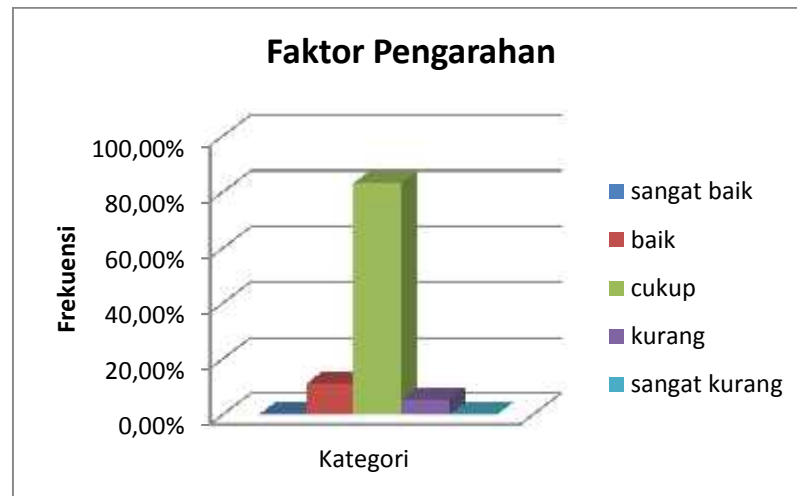
3. Faktor Pengarahan

Analisis manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta berdasarkan faktor pengarahan diukur dengan angket yang berjumlah 8 butir pernyataan dengan rentang skor 1 – 4, sehingga diperoleh rentang skor ideal 8 – 32. Hasil penelitian dari 36 responden diperoleh hasil skor minimum sebesar = 22; skor maksimum = 57; rerata = 27,61; median = 26; modus = 26 dan *standard deviasi* = 5,58. Deskripsi hasil penelitian faktor pengarahan terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Deskripsi Hasil Penelitian Faktor Pengarahan

Interval	Kategori	F	%
$> 35,43$	Sangat baik	0	0
$29,66 < x \leq 35,42$	Baik	4	11.1
$23,89 < x \leq 29,65$	Cukup	30	83.3
$18,12 < x \leq 23,88$	Kurang	2	5.6
$< 18,11$	Sangat kurang	0	0
Jumlah		36	100

Apabila ditampilkan dalam bentuk diagram dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 8. Diagram Hasil Penelitian Faktor Pengarahan

Berdasarkan tabel dan gambar di atas diketahui analisis manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta berdasarkan faktor pengarahan sebagian besar pada kategori cukup baik dengan persentase sebesar 83,3 %, pada ketegori baik sebesar 11,1 %, pada kategori kurang sebesar 5,6 %, pada kategori sangat baik sebesar 0 % dan pada kategori sangat kurang 0 %.

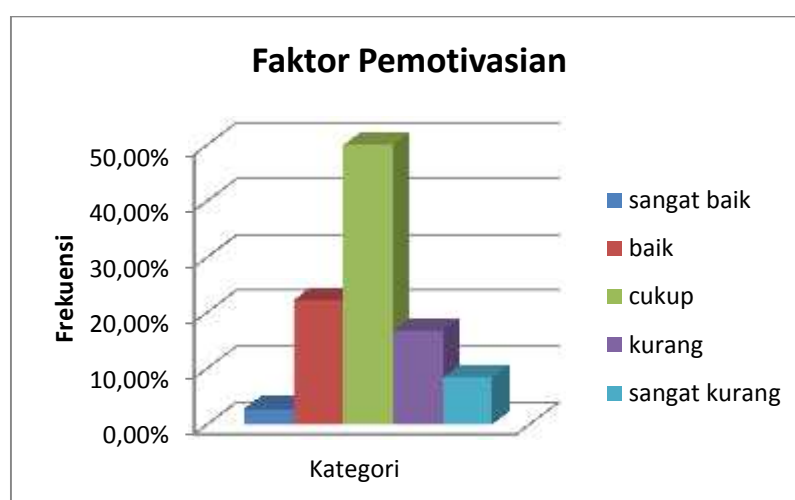
4. Faktor Pemotivasian

Analisis manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta berdasarkan faktor pemotivasian diukur dengan angket yang berjumlah 6 butir pernyataan dengan rentang skor 1 – 4, sehingga diperoleh rentang skor ideal 6 – 24. Hasil penelitian dari 36 responden diperoleh hasil skor minimum sebesar = 14; skor maksimum = 23; rerata = 18,41; median = 18,5; modus = 18 dan *standard deviasi* = 2,01. Deskripsi hasil penelitian faktor pemotivasian terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Deskripsi Hasil Penelitian Faktor Pemotivasian

Interval	Kategori	F	%
> 21,43	Sangat baik	1	2.8
19,42 – 21,42	Baik	8	22.2
17,42 – 19,41	Cukup	18	50.0
15,40 – 17,41	Kurang	6	16.7
< 15,39	Sangat kurang	3	8.3
Jumlah		36	100

Apabila ditampilkan dalam diagram dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 9. Diagram Hasil Penelitian Faktor Pemotivasian

Berdasarkan tabel dan gambar di atas diketahui analisis manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta berdasarkan faktor pemotivasian sebagian besar pada kategori cukup dengan persentase sebesar 50 %, pada ketegori baik sebesar 22,2 %, pada kategori kurang baik sebesar 16,7 %, pada kategori sangat kurang sebesar 8,3 % dan kategori sangat baik sebesar 2,8 %.

5. Faktor pengendalian

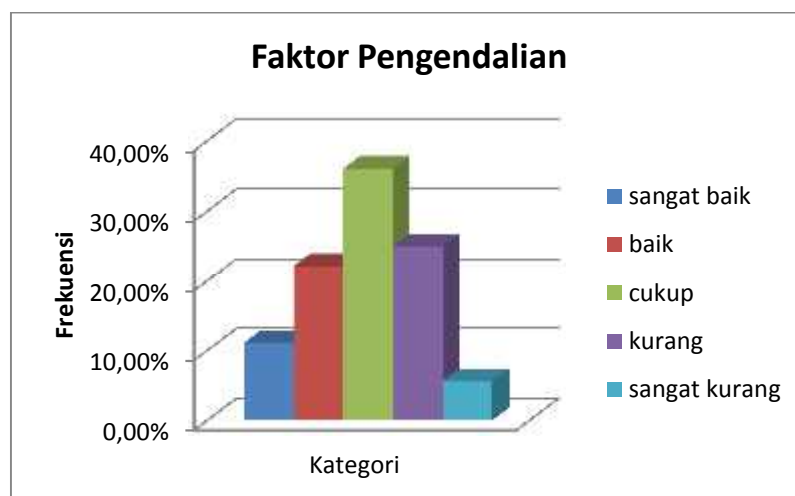
Analisis manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta berdasarkan faktor pengendalian diukur dengan angket yang berjumlah 8 butir pernyataan dengan rentang skor 1 – 4, sehingga diperoleh rentang skor

ideal 8 – 32. Hasil penelitian dari 36 responden diperoleh hasil skor minimum sebesar = 18; skor maksimum = 31 rerata = 26; median = 26; modus = 27 dan *standard deviasi* = 3,26. Deskripsi hasil penelitian faktor pendnaan terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Deskripsi Hasil Penelitian Faktor Pengendalian

Interval	Kategori	F	%
> 30,40	Sangat baik	4	11.1
27,64 – 30,39	Baik	8	22.2
24,38 – 27,63	Cukup	13	36.1
21,12 – 24,37	Kurang	9	25.0
< 21,11	Sangat kurang	2	5.6
Jumlah		36	100

Apabila ditampilkan dalam bentuk diagram dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 10. Diagram Hasil Penelitian Faktor Pengendalian

Berdasarkan tabel dan gambar di atas diketahui analisis manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta berdasarkan faktor pengendalian sebagian besar pada kategori cukup dengan persentase sebesar 36,1 %, pada ketegori kurang sebesar 25 %, pada kategori baik sebesar

22,2 %, pada kategori sangat baik sebesar 11,1 % dan kategori sangat kurang sebesar 5,6 %.

C. Pembahasan

Manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan. Sebuah organisasi atau perusahaan akan berjalan baik dan terarah jika mempunyai manajemen yang baik pula, seperti halnya di *Fitness Center* GOR FIK UNY. Peneliti mengetahui bahwa tidak semua manajemen di pusat kebugaran itu baik, hal tersebut kemungkinan disebabkan oleh perencanaan program kerja, kinerja karyawan, kualitas layanan yang kurang baik, manajemen yang kurang sesuai, instruktur yang kurang berpengalaman, tempat yang kurang nyaman, tidak sesuainya penawaran harga terhadap bentuk layanan jasa, alat, maupun fasilitas yang digunakan untuk berlatih. Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui analisis manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta sebagian besar pada kategori cukup dengan persentase sebesar 52,8%,

Dengan hasil tersebut manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta sudah mengusahakan upaya untuk mengelola manajemen yang baik untuk pencapaian hasil yang maksimal. Berbagai macam cara dan strategi telah diupayakan oleh pihak manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY untuk meningkatkan manajemen yang baik, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian. Akan tetapi upaya manajemen yang dilakukan haruslah saling berkesinambungan, baik dari

menejer, instruktur, karyawan dan juga *member* yang menjadi konsumen, sehingga kebijakan manajemen bisa dilaksanakan oleh pengurus yang lainnya.

Manajemen yang baik harus diawali dengan perencanaan program kerja yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu, pembentukan organisasi pengurus yang saling tertata, pemimpin mampu memberi pengarahan yang baik kepada setiap karyawan, seorang pemimpin mampu memberi motivasi terhadap karyawanya, dan segala kegiatan harus terkendali dengan adanya laporan dari berbagai pihak pengurus. Hasil penelitian masing-masing faktor dalam penelitian diuraikan sebagai berikut:

1. Faktor Perencanaan

Perencanaan dapat diartikan sebagai proses menetapkan tujuan melalui cara atau metode yang tepat dan sistematis untuk mencapai tujuan atau seperangkat tujuan. Berdasarkan tabel dan gambar di atas diketahui peran Analisis Manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta berdasarkan faktor perencanaan sebagian besar pada kategori baik dengan persentase sebesar 36,1%, pada kategori cukup baik sebesar 33,3%, pada kategori kurang sebesar 25,0%, pada kategori sangat kurang sebesar 5,6% dan kategori sangat baik sebesar 0%.

Hasil tersebut diartikan bahwa manajemen *Fitness Center* sebenarnya mempunyai perencanaan yang baik untuk manajemen yang diterapkan, selama ini program-program kerja dan pembinaan selalu di buat di setiap periode dan setiap tahunnya, sehingga perencanaan dapat tersusun dengan baik. Selain itu, perencanaan fasilitas dan karyawan selalu diarahkan dan

disusun sebaik-baiknya. Akan tetapi kendala yang dihadapi ketika perencanaan tidak sesuai dengan pelaksanaan.

2. Faktor Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya-sumber daya yang dimilikinya dan lingkungan yang melingkupinya. Pengorganisasian yang baik didorong oleh atribut *appropriateness*, *adequacy*, *effectiveness* dan *efficienc*. Setiap pengorganisasian harus memiliki struktur organisasi yang layak. Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui Manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta berdasarkan faktor pengorganisasian sebagian besar pada kategori cukup dengan persentase sebesar 42,7%, pada ketegori baik sebesar 27,8%, pada kategori kurang baik sebesar 22,2%, pada kategori sangat kurang sebesar 5,6% dan kategori sangat baik sebesar 2,8%.

Hasil tersebut diartikan manajemen *Fitnes center* mempunyai struktur organisasi yang cukup tertata, selain itu setiap pengurus mempunyai *job description* yang jelas untuk dilaksanakan, dengan demikian manajemen akan berjalan dengan baik.

3. Faktor Pengarahan

Pengarahan adalah proses pembimbingan, pemberian petunjuk, dan instruksi kepada bawahan agar mereka bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Agar pengorganisasian dalam manajemen diperlukan pengarahan yang baik oleh seorang pemimpin kepada karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian diketahui Manajemen *Fitness Center* GOR FIK

UNY Yogyakarta berdasarkan faktor pengarahannya sebagian besar pada kategori cukup baik dengan persentase sebesar 48%, pada kategori baik sebesar 20%, pada kategori kurang sebesar 20%, pada kategori sangat baik sebesar 8% dan pada kategori sangat kurang 8%.

Hasil tersebut diartikan pimpinan manajemen sudah memberikan pengarahannya dengan baik kepada semua aspek kepada pengurus. Pengarahannya tersebut berupa program kerja, pelaksanaan kerja dan juga pengarahannya dalam menjaga fasilitas yang ada. Kendala yang dihadapi pengarahannya dari pimpinan kurang dilaksanakan dengan maksimal, pengarahannya yang tidak ditindaklanjuti dengan tindakan pasti akan sia-sia belaka.

4. Faktor Pemotivasian

Motivasi adalah kondisi di dalam (diri) yang menyebabkan seseorang bertindak atau melakukan sesuatu yang memastikan terlaksananya suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu hal yang sangat sentral dalam manajemen karena menerangkan mengapa orang bertindak atau melakukan sesuatu dalam suatu organisasi. Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui Manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta berdasarkan faktor pemotivasian sebagian besar pada kategori cukup dengan persentase sebesar 50%, pada kategori baik sebesar 22,2%, pada kategori kurang baik sebesar 16,7%, pada kategori sangat kurang sebesar 8,3% dan kategori sangat baik sebesar 2,8%.

Hasil tersebut diartikan pemotivasian Manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY sudah cukup baik. Pemotivasian harus diberikan oleh

seorang pemimpin agar karyawan selalu bersemangat dalam bekerja. Pihak manajemen *fitness center* selama ini selalu melakukan pemotivasian kepada karyawan baik secara lisan maupun tertulis. Pemotivasian dapat dilakukan dengan pemberian bonus bagi yang bekerja baik, pemberian sanksi bagi yang kurang disiplin, dan juga dapat berupa pelatihan untuk para karyawan agar mendapat pengetahuan yang lebih baik.

5. Faktor Pengendalian

Pengendalian merupakan tahap yang menentukan dari proses manajemen. Oleh sebab itu, kemampuan untuk melakukan pengendalian merupakan salah satu fungsi dan peran manajer yang sangat penting. Pengendalian diartikan sebagai proses pemantauan aktivitas untuk menjamin bahwa standar dapat terlaksana sebagaimana yang direncanakan dan melakukan langkah koreksi terhadap penyimpangan yang berarti. Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui analisis manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta berdasarkan faktor pengendalian sebagian besar pada kategori cukup dengan persentase sebesar 36,1%, pada kategori kurang sebesar 25%, pada kategori baik sebesar 22,2%, pada kategori sangat baik sebesar 11,1% dan kategori sangat kurang sebesar 5,6%.

Hasil tersebut diartikan manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta melakukan pengendalian dengan cukup baik, pengendalian tersebut dilakukan kepada kinerja karyawan, pengendalian fasilitas, pengendalian organisasi dan bahkan pengendalian dana. Dengan

terkendalinya seluruh proses manajemen maka sebuah organisasi atau perusahaan akan berjalan dengan baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui analisis manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta sebagian besar pada kategori cukup dengan persentase sebesar 52,8 %, pada kategori baik sebesar 19,4 %, pada kategori kurang sebesar 11,1 %, pada kategori sangat baik sebesar 8,3 % dan kategori sangat kurang sebesar 8,3 %. Dengan rincian faktor perencanaan sebagian besar pada kategori baik dengan persentase sebesar 36,1 %, faktor pengorganisasian sebagian besar pada kategori cukup dengan persentase sebesar 41,7 %, faktor pengarahan sebagian besar pada kategori cukup baik dengan persentase sebesar 83,3 %, faktor pemotivasian sebagian besar pada kategori cukup dengan persentase sebesar 50 %, faktor pengendalian sebagian besar pada kategori cukup dengan persentase sebesar 36,1 %. Dengan demikian dapat disimpulkan manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta berkategori cukup baik.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, hasil penelitian ini mempunyai implikasi yaitu:

1. Menjadi referensi dan masukan yang bermanfaat untuk mengetahui bagaimana manajemen di *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta.
2. Pihak-pihak pengurus *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta lebih memahami faktor-faktor yang dapat berperan dalam proses manajemen yang

baik, dengan demikian untuk kelanjutannya dalam pengelolaan manajemen dapat lebih baik lagi.

3. Diketahui terdapat kekurangan pada masing-masing faktor yang mempengaruhi analisis manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta sehingga dapat langsung untuk memperbaiki manajemennya menjadi lebih baik.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan sebaik-baiknya, tetapi masih memiliki keterbatasan dan kekurangan, diantaranya:

1. Faktor yang digunakan untuk mengungkap analisis manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta masih terbatas, sehingga perlu dilakukan penelitian lain dengan faktor yang berbeda, untuk mengungkap Manajemennya.
2. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengungkap manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY masih terbatas atau kurang, sehingga perlu dilakukan penelitian lain dengan instrumen yang berbeda, untuk mengungkap manajemennya.
3. Keterbatasan tenaga dan waktu penelitian mengakibatkan peneliti tidak mengontrol kondisi fisik, akademik dan kesungguhan tiap responden dalam mengisi angket.

D. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, saran yang dapat disampaikan yaitu:

1. Bagi pengurus *Fitness Center* GOR FIK UNY Yogyakarta hendaknya selalu memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi manajemennya, terutama saat pelaksanaan dikarenakan jika pelaksanaan tidak sesuai dengan perencanaan, maka program yang direncanakan akan sia-sia.
2. Bagi pemimpin manajemen selalu memberi pemotivasian kepada semua pengurusnya agar dapat bekerja dengan baik dan semangat.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya digunakan dengan sampel yang berbeda dan populasi yang lebih luas, sehingga diharapkan faktor-faktor yang dapat mendukung manajemen dapat teridentifikasi secara luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abe. (2001). *Strategi Perancangan*. Bandung: Ananichev.
- Agung Nugroho. (2008). *Athlete Increase Mental Status With Mental Training*. Journal FIK-UNY.
- Amir. (2006). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Medan. Pustaka Bangsa
- Anas Sudijono. (2000). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Perseda.
- Ardana, I K. Mujiati, Ni W. Utama, I Wayan M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Bucher Charles A., and Krotee, Mare L., (2002). *Management of Physical Education and Sport*, Boston. McGraw-Hill,.
- Choirudin. (2010). *Manajemen Layanan Fasilitas Olahraga Gedung Olahraga di FIK UNY*. Yogyakarta: UNY (tidak diterbitkan).
- Gie, The Liang. (2005). *Pengantar Filsafat Ilmu*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Giwijoyo. (2004). *Ilmu Faal Olahraga, Fungsi Tubuh Manusia pada Olahraga*. Bandung: FPOK, UPI.
- Glen, A. Welsch, Ronald W. Hilton, Paul N. Gordon. (2002). *Anggaran: Perencanaan & Pengendalian Laba*. Terjemahan: Purwatiningsih dan Maudy Warouw. Jakarta: Salemba Empat.
- Hanafi. (2010). *Perbandingan Kebugaran Jasmani antara Siswa SMP N 1 Minggir dengan Siswa SMP N 1 Moyudan di Kab. Sleman*. Yogyakarta: FIK UNY.
- Harsono. (2010). *Manajemen Pengantar*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Hendi Sukanto. (2011). *Manajemen PSSI Kabupaten Purworejo*. Yogyakarta: UNY (tidak diterbitkan).
- Hersey, Paul dan Kenneth H. Blanchard. (2001). *Management of Organizational Behavior*. United States of America: fourth edition.

- Michael Armstrong. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Asri Media.
- Notoatmodjo. (1998). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Park Janet B., Zanger Beverly R. K., & Quarterman Jerome. (2007). *Contemporary Sport Management third edition*. USA: Human Kinetics.
- Parkhouse Bonnie L. (2001). *Sport Administration. United States: Study and Teaching*.
- Siswanto. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Slamet. (2001). *Statistika untuk Penelitian*. Jakarta: Alfabeta.
- Stoner, James AF. Dan Charles Wankel. (1986). *Management. Third Edition*. Prentice Hall.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (1993). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Terry, George R. (1986). *Principles of Management*. Homewood-Illinois: Richard D. Irwin, Inc.
- T. Hani. Handoko. (2000). *Manajemen edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Wawan S. Suherman, M.Ed. (2011). *Modul Kuliah Manajemen Olahraga Pengantar Organisasi*. Hlm. 1-7. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Keolahragaan UNY.
- Yusvestia Resa Indriana. (2012). *Analisis Manajemen Olahraga Lembah Fitness Center Di Yogyakarta*. Yogyakarta: UNY (tidak diterbitkan).

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
Alamat: Jl. Colombo No.1 Yogyakarta, Telp. (0274) 513092 psw 255

Nomor : 57/UN.34.16/PP/2014 15 Jan. 2014
Lamp. : 1 Lks.
Hal : Permohonan Ijin Penelitian.
Yth. : Pengelola Fitness Center GOR
FIK Universitas Negeri Yogyakarta

Dengan hormat, disampaikan bahwa untuk keperluan penelitian dalam rangka penelitian tugas akhir skripsi, kami mohon berkenan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan ijin penelitian bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta.

Nama : Iham Ay. Pradihata
NIM : 10603141050
Jurusan/Prodi : PKR/IKORA
Penelitian akan dilaksanakan pada :
Waktu : Mei s.d. Juni 2014
Tempat/objek : Fitness Center GOR FIK UNY
Judul Skripsi : Analisis Manajemen Fitness Center GOR FIK UNY.

Dengan surat ijin penelitian ini dibuat agar yang berkepentingan maklumi, serta dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Dekan

Drs. Rumpis Agus Sudarso, M.S.
NIP. 19600824 198601 1 001

Terlampir :
1. Kajian Karcodi PKR/IKORA
2. Pembimbing IAS
3. Mahasiswa ybs.

Lampiran 2. Surat Keterangan Expert Judgement



KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
Alamat : Jl. Kolombo No. 1 Telp. 513092 Yogyakarta

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sulistiyono, M.Pd

Unit Kerja : FIK UNY

Menerangkan bahwa instrumen penelitian tugas akhir skripsi saudara :

Nama : Ilham Aji Pradhana

Nim : 10603141050

Jurusan/Prodi : IKOR/PKR

Judul Skripsi : "Analisis Manajemen *Fitness Center* GOR FIK UNY
Yogyakarta"

Telah memenuhi persyaratan sebagai instrumen penelitian yang dapat digunakan
untuk mengumpulkan data.

Yogyakarta, 09 Juni 2014

Sulistiyono, M.Pd

NIP. 19761212 200812 1 001

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
MANAGEMENT FITNESS CENTER GOR FIK UNY
Kompleks GOR FIK UNY Sayap Timur No.1 Yogyakarta 55281, Telp. 0274 9232250



SURAT KETERANGAN

No : 801/FIT/VI/2014

Yang beranda tangan di bawah ini;

Nama : Ahmad Nasrulloh, M. Or

Jabatan : Manager Fitness Center GOR FIK UNY

Menerangkan bahwa:

Nama : Ilham Aji Pradana

NIM : 10603141050

Program Studi : Ilmu Keolahragaan, Fakultas Ilmu Keolahragaan, UNY

Telah melaksanakan kegiatan penelitian di Fitness Center GOR FIK UNY pada
tanggal 24-27 Juni 2014.

Demikian surat keterangan ini kami berikan untuk dipergunakan sebagai mestinya.

Yogyakarta, 19 Juli 2014

Manager Fitness,

Ahmad Nasrulloh, M. Or
NIP.19830626 200812 1002

Lampiran 4. Angket Uji Coba

ANGKET UJI COBA

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Pekerjaan/Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian

1. Mohon bacalah setiap butir pernyataan dengan benar dan saksama.
2. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu jawaban sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu/ pada kolom jawaban yang tersedia.
3. Keterangan tentang jawaban:

SS: Sangat Setuju.

TS : Tidak Setuju.

S : Setuju.

STS : Sangat Tidak Setuju.

C. Contoh Pernyataan Angket

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Lembah <i>Fitness</i> UGM merencanakan sarana prasarana yang dibutuhkan.	✓			

D. Pernyataan Angket

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Lembah <i>Fitness</i> UGM merencanakan sarana prasarana yang dibutuhkan.				
2.	Lembah <i>Fitness</i> UGM tidak merencanakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan.				
3.	Lembah <i>Fitness</i> UGM merencanakan sistem				

	personalia dalam menjalankan roda keorganisasian.				
4.	Lembah <i>Fitness</i> UGM selalu koordinasi dalam mewujudkan visi dan misi.				
5.	Lembah <i>Fitness</i> UGM tidak merencanakan visi dan misi.				
6.	Lembah <i>Fitness</i> UGM merencanakan program kerja yang akan dilaksanakan.				
7.	Semua karyawan Lembah <i>Fitness</i> UGM dilibatkan dalam proses pembuatan program kerja.				
8.	Lembah <i>Fitness</i> UGM mengkoreksi program-program yang akan dilaksanakan.				
9.	Lembah <i>Fitness</i> UGM selalu mengadakan kegiatan pelatihan bagi karyawan untuk peningkatan pelayanan.				
10.	Lembah <i>Fitness</i> UGM merekrut karyawan sesuai bidang yang dibutuhkan.				
11.	Lembah <i>Fitness</i> UGM bertanggung jawab atas sarana dan prasarana yang ada.				
12.	Seluruh karyawan Lembah <i>Fitness</i> UGM saling menjaga dan merawat sarana dan prasarana <i>fitness</i> .				
13.	Lembah <i>Fitness</i> UGM tidak pernah melakukan perawatan sarana dan prasarana secara berkala.				
14.	Pengorganisasian karyawan Lembah <i>Fitness</i> UGM sudah berjalan atau fungsinya sesuai dengan tugas dan pekerjaannya masing-masing.				
15.	susunan struktur organisasi Lembah <i>Fitness</i> UGM sudah baik.				
16.	Manajer Lembah <i>Fitness</i> UGM sudah melakukan pembagian kerja karyawan sesuai bidangnya masing-masing.				
17.	Manajer Lembah <i>Fitness</i> UGM tidak melakukan pembagian kerja karyawan sesuai bidangnya masing-masing.				
18.	Manajer dan seluruh karyawan Lembah <i>Fitness</i> UGM bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama secara efisien dan efektif.				
19.	Seluruh karyawan Lembah <i>Fitness</i> UGM berhubungan dan berinteraksi baik saat beraktivitas.				
20.	Hubungan antar karyawan Lembah <i>Fitness</i> UGM tidak harmonis saat bekerja.				

21.	Manajer memberikan bimbingan kepada karyawan Lembah <i>Fitness</i> UGM dalam bekerja.				
22.	Manajer Lembah <i>Fitness</i> UGM memberikan semangat kepada karyawan agar kinerjanya baik sehingga tujuannya tercapai.				
23.	Manajer Lembah <i>Fitness</i> UGM selalu instruksi kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja sesuai dengan bidangnya masing-masing.				
24.	Manajer Lembah <i>Fitness</i> UGM hanya mementingkan hal pribadinya daripada mengarahkan karyawan dalam kinerjanya.				
25.	Manajer Lembah <i>Fitness</i> UGM selalu memberikan arahan tentang berorganisasi yang baik kepada karyawannya.				
26.	Manajer Lembah <i>Fitness</i> UGM membimbing karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.				
27.	Manajer Lembah <i>Fitness</i> UGM memberikan instruksi tentang mekanisme kerja yang baik kepada karyawan.				
28.	Karyawan Lembah <i>Fitness</i> UGM bekerja secara individual.				
29.	Manajer Lembah <i>Fitness</i> UGM tidak memberikan intruksi tentang mekanisme kerja yang baik kepada karyawannya.				
30.	Manajer Lembah <i>Fitness</i> UGM menerangkan kepada karyawan cara berperilaku baik dalam memberikan pelayanan kepada member.				
31.	Manajer menegur karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja.				
32.	Manajer Lembah <i>Fitness</i> UGM memberikan kompensasi kepada karyawan yang yang baik dan rajin.				
33.	Manajer Lembah <i>Fitness</i> UGM tidak menegur karyawan yang tidak disiplin.				
34.	Manajer Lembah <i>Fitness</i> UGM melakukan pendekatan dan berkomunikasi dengan baik kepada karyawan agar kinerjanya teratur.				
35.	Sesama karyawan Lembah <i>Fitness</i> UGM saling memberi semangat guna meningkatkan kinerjanya.				

36.	Manajer Lembah <i>Fitness</i> UGM tidak memberikan dukungan dan semangat kepada karyawannya dalam bekerja.				
37.	Manajer memeriksa jumlah pemasukan keuangan yang diperoleh Lembah <i>Fitness</i> UGM setiap seminggu sekali.				
38.	Manajer memeriksa jumlah pengeluaran keuangan yang dikeluarkan Lembah <i>Fitness</i> UGM selama seminggu.				
39.	Manajer Lembah <i>Fitness</i> UGM mengawasi karyawannya dalam menjaga fasilitas – fasilitas yang ada.				
40.	Manajer Lembah <i>Fitness</i> UGM selalu mengawasi kinerja karyawannya setiap hari.				
41.	Manajer Lembah <i>Fitness</i> UGM tidak pernah mengawasi karyawan dalam bekerja.				
42.	kinerja yang dilaksanakan Lembah <i>Fitness</i> UGM sudah sesuai yang direncanakan.				
43.	Manajer Lembah <i>Fitness</i> UGM rutin mengadakan rapat bagi seluruh karyawan sebagai ajang evaluasi dalam kinerjanya.				
44.	Manajer Lembah <i>Fitness</i> UGM tidak pernah mengadakan rapat dengan karyawan setiap sebulan sekali.				

Lampiran 4. Data Uji Coba

Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
6	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
8	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
11	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4
13	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3

* 28	* 29	* 30	* 31	* 32	* 33	* 34	* 35	* 36	* 37	* 38	* 39	* 40	* 41	* 42	* 43	* 44	Jumlah	Kategori
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3		
3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4		
4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4		
3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3		
4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4		
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3		
2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3		

Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	15	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,935
		N of Items	22(a)
	Part 2	Value	,868
		N of Items	22(b)
Total N of Items		44	
Correlation Between Forms			,871

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,951	44

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
VAR00001	140,4000	144,257	,722	,948	Valid
VAR00002	140,4667	142,695	,890	,947	Valid
VAR00003	140,4667	143,838	,789	,948	Valid
VAR00004	140,6000	146,400	,486	,950	Valid
VAR00005	140,5333	143,695	,857	,948	Valid
VAR00006	140,4667	144,124	,764	,948	Valid
VAR00007	140,5333	157,124	,280	,955	Gugur
VAR00008	140,4667	147,552	,466	,950	Valid
VAR00009	140,5333	143,267	,682	,949	Valid
VAR00010	140,5333	144,981	,737	,948	Valid
VAR00011	140,4000	144,257	,722	,948	Valid
VAR00012	140,4667	142,695	,890	,947	Valid
VAR00013	140,6000	150,400	,589	,948	Valid
VAR00014	140,5333	143,695	,857	,948	Valid
VAR00015	140,6667	153,095	,511	,949	Valid
VAR00016	140,6667	145,381	,488	,950	Valid
VAR00017	140,4667	143,838	,789	,948	Valid
VAR00018	140,2667	145,924	,571	,949	Valid
VAR00019	140,4667	143,838	,789	,948	Valid
VAR00020	140,6667	142,667	,670	,949	Valid
VAR00021	140,5333	143,695	,857	,948	Valid
VAR00022	140,4000	143,400	,795	,948	Valid
VAR00023	140,6667	147,095	,714	,949	Valid
VAR00024	140,3333	143,810	,746	,948	Valid
VAR00025	140,7333	150,067	,503	,950	Valid
VAR00026	140,4667	150,695	,599	,950	Valid
VAR00027	140,6000	147,686	,542	,950	Valid
VAR00028	140,8000	155,600	,193	,954	Gugur
VAR00029	140,4000	144,543	,698	,949	Valid
VAR00030	140,4667	147,267	,491	,950	Valid
VAR00031	140,8000	158,171	,526	,954	Valid
VAR00032	140,5333	144,695	,764	,948	Valid
VAR00033	140,5333	148,410	,491	,950	Valid
VAR00034	140,4667	144,410	,739	,948	Valid
VAR00035	140,5333	150,410	,240	,951	Gugur
VAR00036	140,3333	144,667	,535	,950	Valid
VAR00037	140,5333	143,695	,857	,948	Valid
VAR00038	140,4667	143,981	,777	,948	Valid
VAR00039	140,6667	144,381	,554	,950	Valid
VAR00040	140,9333	159,067	,462	,955	Valid
VAR00041	140,5333	143,695	,857	,948	Valid
VAR00042	140,4000	143,257	,807	,948	Valid
VAR00043	140,6000	148,400	,470	,950	Valid
VAR00044	140,4667	145,267	,664	,949	Valid

$$Df = N - 2$$

$$13 = 15 - 2$$

$$r_{\text{tabel}} = 0,441$$

Jika *corrected item total correlation* < 0,441, maka butir pertanyaan dinyatakan gugur,

Butir yang gugur sebanyak 3 butir yaitu:

Butir yang gugur : 7, 28 dan 35

Koefisien Validitas Total = 0,871

Koefisien Reliabilitas Total = 0,951

Tabel r pada α (taraf sig) 5 %

df	r (5 %)	Df	r (5 %)	df	r (5 %)	df	r (5 %)
1	0,988	26	0,323	51	0,228	76	0,188
2	0,900	27	0,317	52	0,226	77	0,186
3	0,805	28	0,312	53	0,224	78	0,185
4	0,729	29	0,306	54	0,222	79	0,184
5	0,669	30	0,301	55	0,220	80	0,183
6	0,622	31	0,296	56	0,218	81	0,182
7	0,582	32	0,291	57	0,216	82	0,181
8	0,549	33	0,287	58	0,214	83	0,180
9	0,521	34	0,283	59	0,213	84	0,179
10	0,497	35	0,279	60	0,211	85	0,178
11	0,476	36	0,275	61	0,209	86	0,177
12	0,458	37	0,271	62	0,208	87	0,176
13	0,441	38	0,267	63	0,206	88	0,175
14	0,426	39	0,264	64	0,204	89	0,174
15	0,412	40	0,261	65	0,203	90	0,173
16	0,400	41	0,257	66	0,201	91	0,172
17	0,389	42	0,254	67	0,200	92	0,171
18	0,378	43	0,251	68	0,198	93	0,170
19	0,369	44	0,248	69	0,197	94	0,169
20	0,360	45	0,246	70	0,195	95	0,168
21	0,352	46	0,243	71	0,194	96	0,167
22	0,344	47	0,240	72	0,193	97	0,166
23	0,337	48	0,238	73	0,191	98	0,165
24	0,330	49	0,235	74	0,190	99	0,165
25	0,323	50	0,233	75	0,189	100	0,164

Sumber : Wiratna Sujarweni (2007: 213). Panduan Menggunakan SPSS.

Lampiran 6. Angket Penelitian

ANGKET PENELITIAN

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Pekerjaan/Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian

1. Mohon bacalah setiap butir pernyataan dengan benar dan saksama.
2. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu jawaban sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu/ pada kolom jawaban yang tersedia.
3. Keterangan tentang jawaban:

SS: Sangat Setuju.

TS : Tidak Setuju.

S : Setuju.

STS : Sangat Tidak Setuju.

C. Contoh Pernyataan Angket

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	<i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY merencanakan sarana prasarana yang dibutuhkan.	✓			

D. Pernyataan Angket

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	<i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY merencanakan sarana prasarana yang dibutuhkan.				
2.	<i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY tidak merencanakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan.				
3.	<i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY merencanakan sistem				

	personalia dalam menjalankan roda keorganisasian.				
4.	<i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY selalu koordinasi dalam mewujudkan visi dan misi.				
5.	<i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY tidak merencanakan visi dan misi.				
6.	<i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY merencanakan program kerja yang akan dilaksanakan.				
7.	<i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY mengkoreksi program-program yang akan dilaksanakan.				
8.	<i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY selalu mengadakan kegiatan pelatihan bagi karyawan untuk peningkatan pelayanan.				
9.	<i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY merekrut karyawan sesuai bidang yang dibutuhkan.				
10.	<i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY bertanggung jawab atas sarana dan prasarana yang ada.				
11.	Seluruh karyawan <i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY saling menjaga dan merawat sarana dan prasarana <i>fitness</i> .				
12.	<i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY tidak pernah melakukan perawatan sarana dan prasarana secara berkala.				
13.	Pengorganisasian karyawan <i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY sudah berjalan atau fungsinya sesuai dengan tugas dan pekerjaannya masing-masing.				
14.	susunan struktur organisasi <i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY sudah baik.				
15.	Manajer <i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY sudah melakukan pembagian kerja karyawan sesuai bidangnya masing-masing.				
16.	Manajer <i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY tidak melakukan pembagian kerja karyawan sesuai bidangnya masing-masing.				
17.	Manajer dan seluruh karyawan <i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama secara efisien dan efektif.				
18.	Seluruh karyawan <i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY berhubungan dan berinteraksi baik saat beraktivitas.				
19.	Hubungan antar karyawan <i>Fitness Center</i> GOR FIK				

	UNY tidak harmonis saat bekerja.				
20.	Manajer memberikan bimbingan kepada karyawan <i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY dalam bekerja.				
21.	Manajer <i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY memberikan semangat kepada karyawan agar kinerjanya baik sehingga tujuannya tercapai.				
22.	Manajer <i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY selalu instruksi kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja sesuai dengan bidangnya masing-masing.				
23.	Manajer <i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY hanya mementingkan hal pribadinya daripada mengarahkan karyawan dalam kinerjanya.				
24.	Manajer <i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY selalu memberikan arahan tentang berorganisasi yang baik kepada karyawannya.				
25.	Manajer <i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY membimbing karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.				
26.	Manajer <i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY memberikan instruksi tentang mekanisme kerja yang baik kepada karyawan.				
27.	Manajer <i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY tidak memberikan intruksi tentang mekanisme kerja yang baik kepada karyawannya.				
28.	Manajer <i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY menerangkan kepada karyawan cara berperilaku baik dalam memberikan pelayanan kepada member.				
29.	Manajer menegur karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja.				
30.	Manajer <i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY memberikan kompensasi kepada karyawan yang yang baik dan rajin.				
31.	Manajer <i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY tidak menegur karyawan yang tidak disiplin.				
32.	Manajer <i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY melakukan pendekatan dan berkomunikasi dengan baik kepada karyawan agar kinerjanya teratur.				
33.	Manajer <i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY tidak memberikan dukungan dan semangat kepada				

	karyawannya dalam bekerja.				
34.	Manajer memeriksa jumlah pemasukan keuangan yang diperoleh <i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY setiap seminggu sekali.				
35.	Manajer memeriksa jumlah pengeluaran keuangan yang dikeluarkan <i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY selama seminggu.				
36.	Manajer <i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY mengawasi karyawannya dalam menjaga fasilitas – fasilitas yang ada.				
37.	Manajer <i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY selalu mengawasi kinerja karyawannya setiap hari.				
38.	Manajer <i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY tidak pernah mengawasi karyawan dalam bekerja.				
39.	kinerja yang dilaksanakan <i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY sudah sesuai yang direncanakan.				
40.	Manajer <i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY rutin mengadakan rapat bagi seluruh karyawan sebagai ajang evaluasi dalam kinerjanya.				
41.	Manajer <i>Fitness Center</i> GOR FIK UNY tidak pernah mengadakan rapat dengan karyawan setiap sebulan sekali.				

Lampiran 7. Data Penelitian

Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4
2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2
3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
7	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4
10	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3
11	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
12	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3
14	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
15	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3
16	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2
17	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
18	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
19	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
20	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
22	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4
23	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4
24	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2
25	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3
26	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3
27	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3
28	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4
29	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4
30	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2
31	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
32	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
33	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4
35	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
36	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3

32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	Jumlah	Kategori
4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	131	cukup
3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	117	sangat kurang
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	133	cukup
3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	138	cukup
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	152	sangat baik
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	159	sangat baik
2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	132	cukup
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	122	kurang
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	146	baik
3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	144	baik
4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	137	cukup
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	116	sangat kurang
4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	137	cukup
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	146	baik
4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	139	cukup
2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	123	kurang
2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	139	cukup
2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	131	cukup
4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	132	cukup
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	127	kurang
3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	135	cukup
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	138	cukup
2	4	4	1	3	3	3	3	3	4	143	baik
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	111	sangat kurang
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	156	sangat baik
3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	126	kurang
3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	141	cukup
3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	142	baik
3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	149	baik
3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	137	cukup
2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	139	cukup
3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	142	baik
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	133	cukup
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	133	cukup
3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	133	cukup
3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	139	cukup

Lampiran 8. Statistik Penelitian

```
FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001  
  /STATISTICS=STDDEV VARIANCE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM  
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

[DataSet0]

Statistics

sistem manajemen fitness

N	Valid	36
	Missing	0
Mean		136.0556
Median		137.0000
Mode		133.00 ^a
Std. Deviation		10.50427
Variance		110.340
Minimum		111.00
Maximum		159.00
Sum		4898.00

menejemen fitness

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	111	1	2.8	2.8	2.8
	116	1	2.8	2.8	5.6
	117	1	2.8	2.8	8.3
	122	1	2.8	2.8	11.1
	123	1	2.8	2.8	13.9
	126	1	2.8	2.8	16.7
	127	1	2.8	2.8	19.4
	131	2	5.6	5.6	25.0
	132	2	5.6	5.6	30.6
	133	4	11.1	11.1	41.7
	135	1	2.8	2.8	44.4
	137	3	8.3	8.3	52.8
	138	2	5.6	5.6	58.3
	139	4	11.1	11.1	69.4
	141	1	2.8	2.8	72.2
	142	2	5.6	5.6	77.8
	143	1	2.8	2.8	80.6
	144	1	2.8	2.8	83.3
	146	2	5.6	5.6	88.9
	149	1	2.8	2.8	91.7
	152	1	2.8	2.8	94.4
	156	1	2.8	2.8	97.2
	159	1	2.8	2.8	100.0
Total		36	100.0	100.0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
/STATISTICS=STDDEV VARIANCE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

[DataSet0]

Statistics

		Perencanaan	Pengorganisasian	Pengarahan	Pemotivasian	Pengendalian
N	Valid	36	36	36	36	36
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		31.2778	33.5833	26.7778	18.4167	26.0000
Median		31.0000	34.0000	26.0000	18.5000	26.0000
Mode		31.00 ^a	34.00	26.00	18.00	27.00
Std. Deviation		2.49125	3.99553	2.40370	2.00535	3.26890
Variance		6.206	15.964	5.778	4.021	10.686
Minimum		24.00	23.00	22.00	14.00	18.00
Maximum		35.00	40.00	32.00	23.00	31.00
Sum		1126.00	1209.00	964.00	663.00	936.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

Perencanaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24	1	2.8	2.8	2.8
	27	1	2.8	2.8	5.6
	28	4	11.1	11.1	16.7
	29	2	5.6	5.6	22.2
	30	3	8.3	8.3	30.6
	31	8	22.2	22.2	52.8
	32	4	11.1	11.1	63.9
	33	4	11.1	11.1	75.0
	34	8	22.2	22.2	97.2
	35	1	2.8	2.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Pengorganisasian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23	1	2.8	2.8	2.8
	24	1	2.8	2.8	5.6
	29	3	8.3	8.3	13.9
	30	2	5.6	5.6	19.4
	31	3	8.3	8.3	27.8
	32	3	8.3	8.3	36.1
	33	3	8.3	8.3	44.4
	34	6	16.7	16.7	61.1
	35	3	8.3	8.3	69.4
	36	2	5.6	5.6	75.0
	37	1	2.8	2.8	77.8
	38	4	11.1	11.1	88.9
	39	3	8.3	8.3	97.2
	40	1	2.8	2.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Pengarahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	2	5.6	5.6	5.6
	24	4	11.1	11.1	16.7
	25	4	11.1	11.1	27.8
	26	9	25.0	25.0	52.8
	27	3	8.3	8.3	61.1
	28	5	13.9	13.9	75.0
	29	5	13.9	13.9	88.9
	30	2	5.6	5.6	94.4
	32	2	5.6	5.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Pemotivasian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14	2	5.6	5.6	5.6
	15	2	5.6	5.6	11.1
	16	1	2.8	2.8	13.9
	17	4	11.1	11.1	25.0
	18	9	25.0	25.0	50.0
	19	8	22.2	22.2	72.2
	20	5	13.9	13.9	86.1
	21	4	11.1	11.1	97.2
	23	1	2.8	2.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Pengendalian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18	1	2.8	2.8	2.8
	20	1	2.8	2.8	5.6
	22	4	11.1	11.1	16.7
	23	3	8.3	8.3	25.0
	24	2	5.6	5.6	30.6
	25	4	11.1	11.1	41.7
	26	4	11.1	11.1	52.8
	27	5	13.9	13.9	66.7
	28	4	11.1	11.1	77.8
	29	2	5.6	5.6	83.3
	30	2	5.6	5.6	88.9
	31	4	11.1	11.1	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		sistem manajemen	Perencanaan	Pengorganisasian	Pengarahan	Pemotivasian	Pengendalian
N	Valid	36	36	36	36	36	36
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

manajemen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat baik	3	8.3	8.3	8.3
	Baik	7	19.4	19.4	27.7
	Cukup	19	52.8	52.8	80.6
	Kurang	4	11.1	11.1	91.7
	Sangat Kurang	3	8.3	8.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Perencanaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	13	36.1	36.1	36.1
	Cukup	12	33.3	33.3	69.4
	Kurang	9	25.0	25.0	94.4
	Sangat Kurang	2	5.6	5.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Pengorganisasian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat baik	1	2.8	2.8	2.8
	Baik	10	27.8	27.8	30.6
	Cukup	15	41.7	41.7	72.2
	Kurang	8	22.2	22.2	94.4
	Sangat Kurang	2	5.6	5.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Pengarahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	4	11.1	11.1	11.1
	Cukup	30	83.3	83.3	94.4
	Kurang	2	5.6	5.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Pemotivasian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat baik	1	2.8	2.8	2.8
	Baik	8	22.2	22.2	25.0
	Cukup	18	50.0	50.0	75.0
	Kurang	6	16.7	16.7	91.7
	Sangat Kurang	3	8.3	8.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Pengendalian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat baik	4	11.1	11.1	11.1
	Baik	8	22.2	22.2	33.3
	Cukup	13	36.1	36.1	69.4
	Kurang	9	25.0	25.0	94.4
	Sangat Kurang	2	5.6	5.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Lampiran 10. Dokumentasi



Proses pengisian angket oleh karyawan *Fitness Center* GOR FIK UNY



Proses pengisian angket oleh karyawan *Fitness Center* GOR FIK UNY



Proses pengisian angket oleh salah satu anak PKL di *Fitness Center* GOR FIK UNY